

# RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE



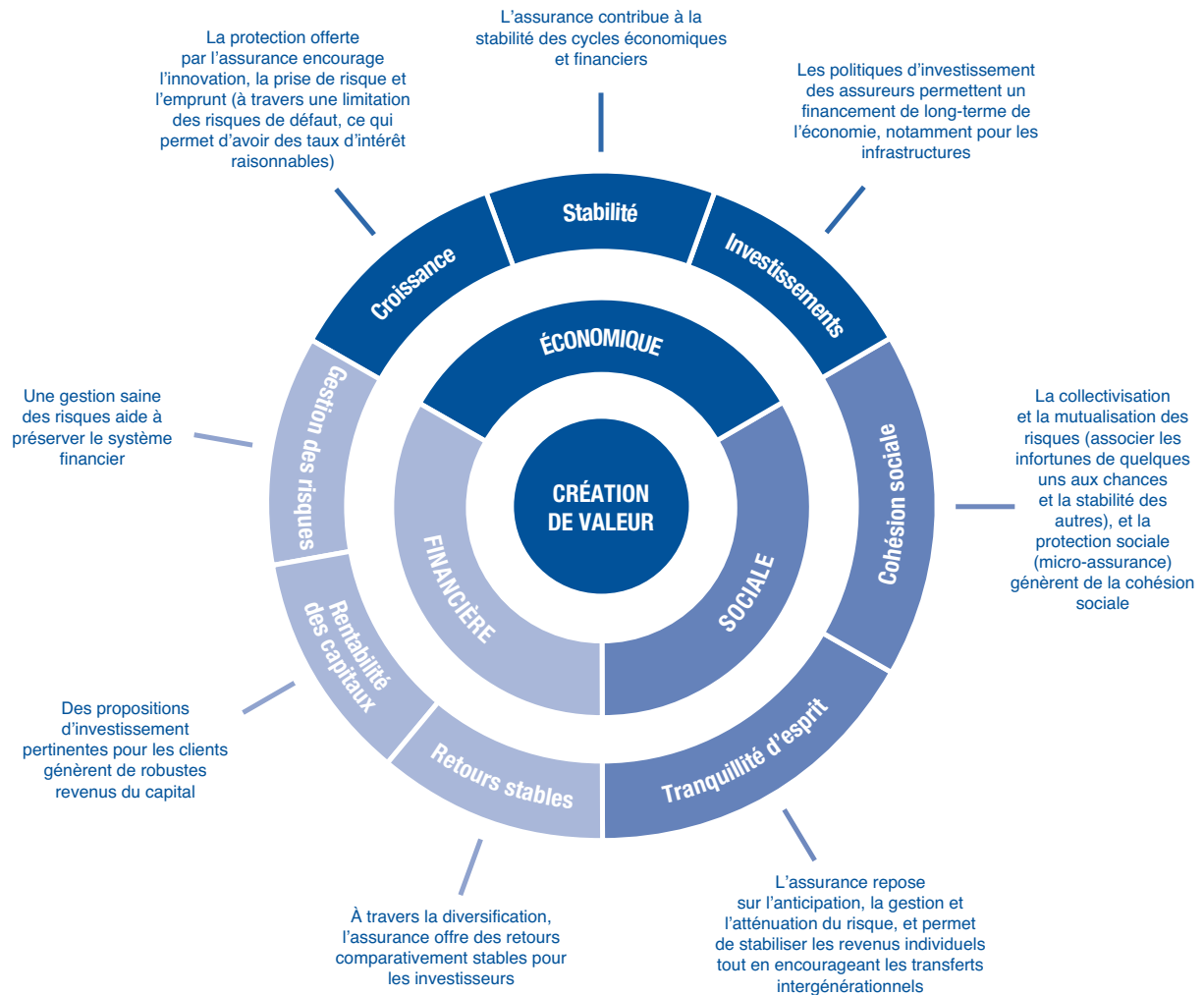
<b>7.1</b>	<b>INFORMATIONS GÉNÉRALES</b>	<b>398</b>
	Création de valeur durable	398
	Stratégie de responsabilité d'entreprise du Groupe AXA	399
	Gouvernance et dialogue avec les parties prenantes	399
	Évaluation des risques liés à la responsabilité d'entreprise	400
	AXA XL, notre nouvelle entité dédiée aux grandes entreprises	400
	Évaluations et notations	401
	Certification	401
	Méthodologie de <i>reporting</i>	401
<b>7.2</b>	<b>INFORMATIONS SOCIALES</b>	<b>403</b>
	Avant-propos	403
	État et évolution des effectifs	404
	Aperçu des enjeux liés aux ressources humaines	404
	Relations avec les collaborateurs et conditions de travail	405
	Formation et gestion des compétences	406
	La diversité et l'inclusion pour engendrer réussite et innovation	408
<b>7.3</b>	<b>ENVIRONNEMENT ET CHANGEMENT CLIMATIQUE</b>	<b>414</b>
	Position d'AXA sur le changement climatique et l'environnement	414
	Investissements	414
	Assurance	419
	Opérations (management environnemental interne)	420
<b>7.4</b>	<b>L'ASSURANCE INCLUSIVE</b>	<b>424</b>
	Enjeux sociétaux liés à l'activité économique	424
	Mécénat et engagement des collaborateurs	427
<b>7.5</b>	<b>CONDUITE DES AFFAIRES</b>	<b>428</b>
	Éthique des affaires	428
	Utilisation responsable des données et protection des données	429
	Achats responsables	430
	Politique fiscale	430
	Rapport de l'un des Commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion du Groupe	431
<b>7.6</b>	<b>PLAN DE VIGILANCE</b>	<b>435</b>
	Champ d'Application du Plan de Vigilance	435
	Protection des droits humains et de l'environnement	436
	Procédure d'Alerte	438
	Participation des Parties Prenantes	438
	Suivi du Plan de Vigilance	438
	Compte-rendu de la mise en œuvre effective du Plan de Vigilance	438

## 7.1 INFORMATIONS GÉNÉRALES

Ce chapitre décrit notre stratégie de Responsabilité d'Entreprise (RE) conformément aux dispositions de la directive 2014/95 de l'UE (« Directive sur le reporting extra-financier »). Des informations approfondies sur les politiques et pratiques liées à la RE du Groupe AXA sont également disponibles dans le « Rapport Intégré », dans le « Rapport sur les données sociales » et sur le site Internet du Groupe AXA ([www.axa.com](http://www.axa.com)), en particulier dans la rubrique « Responsabilité d'Entreprise ».

### Création de valeur durable

L'activité d'AXA est de protéger les personnes sur le long terme, en comprenant, sélectionnant, quantifiant et gérant les risques. Nous le faisons en opérant aux intersections de l'économie, de la finance et de la société. L'assurance crée de la valeur selon ces trois dimensions.



Ce faisant, nous contribuons non seulement à la croissance économique mondiale, mais également à la stabilité sociale, conformément à notre ambition de « Donner les moyens de vivre mieux ». Cette approche est inhérente à notre activité et elle guide également notre stratégie de RE. Pour plus d'informations sur le modèle d'entreprise d'AXA, reportez-vous au Chapitre 1 « Aperçu des activités » et au Chapitre 2 « Rapport de gestion ».

## Stratégie de responsabilité d'entreprise du Groupe AXA

Notre stratégie de Responsabilité d'Entreprise est un moteur essentiel de l'engagement des employés, de la confiance de nos clients et de notre image de marque. La RE est également un enjeu de gestion des risques et des opportunités : elle permet à AXA de réduire certains coûts et risques opérationnels, tout en offrant des opportunités de marché sur des segments commerciaux émergents. Notre stratégie de responsabilité d'entreprise est axée sur certains thèmes clés tels que le changement climatique et l'environnement, la prévention des risques santé, les inégalités sociales et l'inclusion, et l'utilisation des données pour le bien social, tout en continuant à répondre à certaines préoccupations environnementales, sociales et sociétales plus larges.

- **Changement climatique et environnement** : AXA réduit sa propre empreinte carbone et tire parti de ses activités principales d'assurance et d'investissement pour mieux faire face aux risques climatiques.
- **Prévention des risques pour la santé et des maladies** : en tant que partenaire de confiance de nos clients et en s'appuyant sur notre expertise en gestion des risques, nous poursuivons le développement de nos efforts de prévention en matière de santé afin d'obtenir des résultats positifs en matière de santé publique.
- **Inégalités sociales et inclusion** : en tant qu'assureur, nous nous efforçons de protéger les populations vulnérables contribuant ainsi au développement socio-économique mondial.
- **Données responsables et intelligence artificielle (IA)** : les données et l'IA peuvent être une force positive, surtout lorsque cela nous donne l'opportunité de protéger les données liées aux risques de nos clients, tout en renforçant la sécurité informatique. Nous allons notamment « redonner leurs

données » à nos clients et à la Société pour promouvoir une meilleure compréhension des risques.

En 2018, le Groupe a également mis au point un nouveau cadre de réflexion stratégique afin d'identifier les futurs thèmes d'engagement qui tiennent compte des Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'Organisation des Nations Unies. Les ODD sont un ensemble de 17 objectifs globaux élaborés par l'Assemblée Générale de l'Organisation des Nations Unies en 2015, couvrant les questions de développement social et économique, notamment la pauvreté, la faim, la santé, l'éducation, le changement climatique, l'égalité des sexes, l'eau, l'assainissement, l'énergie, l'urbanisation, l'environnement et la justice sociale. Le cadre complet est décrit à cette adresse : [sustainabledevelopment.un.org](http://sustainabledevelopment.un.org).

En s'appuyant sur les ODD, complétés par une expertise interne, les thèmes d'engagement identifiés sont ensuite examinés à l'aide d'un filtre « business » qui permet notamment à AXA d'investir des efforts sur des sujets sur lesquels il peut véritablement avoir un impact. Ce processus nous a permis de choisir la perte de biodiversité et la double épidémie d'obésité et de diabète en tant que sujets clés. Bien que le Groupe n'ait pas développé sa stratégie de Responsabilité d'Entreprise basée sur le cadre des ODD, et bien que ce travail soit encore en cours, ce chapitre indique certaines corrélations entre nos initiatives de RE et certains ODD.

AXA s'engage également à être un employeur responsable, s'efforçant de maintenir l'engagement des collaborateurs au cœur de notre stratégie et de créer un lieu de travail inspiré par nos valeurs, qui favorise la diversité et l'égalité des chances pour tous, promeut l'engagement, encourage le développement professionnel et soutient le bien-être des employés.

## Gouvernance et dialogue avec les parties prenantes

AXA a établi un cadre de gouvernance solide pour élaborer et mettre en œuvre sa stratégie de RE. Chaque année, le Comité de Rémunération et de Gouvernance du Conseil d'Administration examine la stratégie de RE du Groupe. En outre, elle est soumise au Comité Exécutif du Groupe au moins une fois par an. Au niveau des entités locales, un réseau de Directeurs de la Responsabilité d'Entreprise est chargé de coordonner la stratégie de RE et de promouvoir les meilleures pratiques. Ce réseau est soutenu par des équipes RE locales.

AXA s'appuie également sur son Comité Consultatif des Parties Prenantes pour mieux évaluer les sujets d'intérêt futurs. En effet, en 2014, AXA a créé ce comité pour faire progresser le rôle du Groupe dans la construction d'une société plus forte, plus sûre et plus durable. Deux fois par an, il rassemble des personnalités externes et influentes qui sont collectivement représentatives de la société civile, ainsi que le Comité de Direction d'AXA et des membres de notre Conseil d'Administration.

Ce groupe agit tel un forum informel pour des discussions approfondies sur les grandes tendances qui façonnent le monde en abordant des enjeux « business » et « durables ». Par exemple, les sujets examinés en 2018 comprenaient la stratégie du Fonds AXA pour la Recherche, le futur de l'apprentissage, la stratégie d'innovation d'AXA, l'économie circulaire, notre nouveau cadre de réflexion RE, un débat approfondi sur la biodiversité, l'obésité et le diabète, la stratégie santé d'AXA en Afrique et le « futur de la confiance ». Les membres du comité sont encouragés à fournir des vues à long terme sur les activités d'AXA et à interroger sa stratégie avec une perspective de RE. Ces discussions aident AXA à maximiser son impact positif sur ses clients et sur les communautés dans lesquelles elle opère. Des informations plus détaillées sur le Comité Consultatif des Parties Prenantes sont disponibles ici : [www.axa.com/fr/a-propos-d-axa/comite-consultatif-parties-prenantes](http://www.axa.com/fr/a-propos-d-axa/comite-consultatif-parties-prenantes).

Plus généralement, AXA a développé une culture du dialogue avec les parties prenantes en collaborant étroitement avec un certain nombre de partenaires de la société civile, en vue de renforcer son évaluation des risques. Les parties prenantes d'AXA sont définies comme des individus ou des groupes influencés

par ses activités ou qui peuvent influencer sur la performance du Groupe ou sur l'environnement dans lequel il opère – tels que nos clients, nos actionnaires et investisseurs, nos employés, nos fournisseurs, ainsi que les régulateurs.

## Évaluation des risques liés à la responsabilité d'entreprise

Comme l'exige la Directive de l'Union européenne sur le *reporting* extra-financier, AXA a procédé à une évaluation interne des risques afin d'identifier ses principaux risques extra-financiers. Ces risques ont été regroupés dans les principales catégories suivantes : risques sociaux, risques pour les droits de l'homme, risques environnementaux et risques liés à la conduite des affaires.

Ces risques ont été évalués au regard des impacts suivants sur les activités d'AXA : financier (impactant notre capacité à générer des profits), humain (impactant nos employés), réputationnel (impactant notre image de marque), opérationnel (impactant notre capacité à réaliser nos activités quotidiennes) et environnemental (impactant nos investissements, nos activités d'assurance ou nos opérations sur l'environnement).

Afin d'identifier ces principaux risques, une méthodologie d'évaluation du risque a été développée par une équipe de travail transverse réunissant la Direction Juridique Centrale, la Direction de la Responsabilité d'Entreprise, la Direction des Ressources Humaines, la Direction de la Gestion du Risque et la Direction de la Communication. Les équipes ont évalué la matérialité des risques extra-financiers en fonction de leur gravité et de leur fréquence. Ces risques ont été observés au regard de certains impacts sur les activités d'AXA, notamment financier, humain (recrutement des talents, par exemple), réputationnel, opérationnel (continuité des opérations, par exemple) et environnemental.

Les résultats ont ensuite été croisés avec la gestion des Risques Opérationnels du Groupe (pour plus d'informations sur les risques opérationnels, veuillez consulter la Section 4.7 « Risque

opérationnel ») ainsi que notre enquête annuelle sur les risques émergents, qui décrit les principaux risques émergents pour la société au sens large (pour plus d'informations sur les risques émergents, veuillez vous reporter à la Section 4.8 « Autres risques matériels »). Les risques les plus importants sont également croisés avec l'évaluation de l'indice *Dow Jones Sustainability Index* (DJSI) pour intégrer une vue d'analyste externe. Sur la base de cette méthodologie, les risques suivants ont été identifiés :

- les risques sociaux identifiés sont les suivants : pratiques d'emploi responsables, dialogue social et conditions de travail ; développement et formation ; attraction et rétention des talents. Voir les Sections 7.2 et 7.4 pour plus d'informations ;
- les risques liés aux droits humains identifiés sont les suivants : solutions d'assurance « inclusive », protection des clients, protection des données clients, et prévention des violations des droits de l'homme dans notre chaîne d'approvisionnement. Voir les Sections 7.4, 7.5 et 7.6 ;
- les risques pour l'environnement sont notamment liés au changement climatique, développés dans la Section 7.3 ;
- les questions liées aux risques sociétaux comprennent la prise en compte des objectifs de développement durable de l'ONU ; les partenariats et la philanthropie ; les pratiques d'engagement des parties prenantes. Voir la Section 7.4 et Gouvernance et dialogue avec les parties prenantes ;
- les questions liées aux pratiques commerciales équitables comprennent l'application d'exigences de RE vis-à-vis de nos fournisseurs et sous-traitants ; la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale. Voir les Sections 7.5 et 7.6.

## AXA XL, notre nouvelle entité dédiée aux grandes entreprises

AXA a acquis le Groupe XL en septembre 2018, et l'a fusionné avec certaines équipes AXA existantes pour créer AXA XL, une nouvelle entité dédiée à l'assurance des entreprises. AXA XL n'a pas été incluse dans l'évaluation des risques de durabilité décrite ci-dessus mais est néanmoins progressivement intégrée dans les politiques et les processus d'AXA, y compris nos processus de *reporting* social et environnemental (les données sociales et environnementales publiées dans ce rapport intègrent les données du Groupe XL pour le dernier trimestre de 2018). AXA XL applique notamment nos restrictions assurantielles (charbon, tabac etc.). Parmi les initiatives notables, figurent la « *Ocean Risks Initiative*, lancée en 2017 pour analyser les risques liés à la gestion des océans et mettre au point des solutions qui

contribuent à renforcer la résilience à un niveau local, régional et mondial. Elle est notamment basée sur des projets de leadership éclairé, les réponses du secteur en matière de risques liés aux océans et des ressources pédagogiques à destination des écoles. AXA XL a également mis en place un système de management environnemental et compense ses émissions de CO<sub>2</sub> (liées aux déplacements professionnels) grâce à l'achat de crédits carbone avec *The Nature Conservancy*. Enfin, les collaborateurs d'AXA XL sont encouragés à investir dans leurs communautés locales via des programmes de bénévolat et de philanthropie. En 2018, plus de 5 000 collaborateurs (sur un nombre total de 7 500 employés) ont participé et plus de 4 millions de dollars ont été donnés à des collectivités du monde entier.

## Évaluations et notations

Les performances environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) du Groupe sont évaluées par des agences de notation spécialisées. Le Groupe se classe généralement en

leader de son secteur et est également inclus dans les principaux indices internationaux d'Investissement Responsable. Ces scores sont décrits plus en détail dans le chapitre 1.

## Certification

PricewaterhouseCoopers Audit, l'un des Commissaires aux comptes d'AXA SA, nommé en tant qu'organisme tiers indépendant, présente dans son rapport, joint à la fin de ce chapitre, un avis motivé sur la conformité de la déclaration

de performance extra-financière aux dispositions prévues par la réglementation française (article R.225-105 du Code de commerce) et sur la sincérité des informations fournies.

## Méthodologie de reporting

L'évaluation des impacts sociaux, environnementaux, sociétaux, d'éthique des affaires et sur les droits de l'homme des activités du Groupe a permis de définir les indicateurs de performance appropriés, conformément aux dispositions du Code de commerce.

### Périmètre des indicateurs sociaux

Les données sociales prévues à la Section 7.1 sont collectées auprès de 315 entités du Groupe AXA, toutes incluses dans le périmètre de consolidation d'AXA (c'est-à-dire consolidées pour l'établissement des comptes consolidés au 31 décembre 2018 : les filiales dans lesquelles AXA détient, directement ou indirectement, le contrôle managérial). À l'exception de quelques entités qui peuvent pré-consolider des données au niveau local, les indicateurs sociaux sont consolidés au niveau du Groupe.

Le périmètre correspond aux entités juridiques (sociétés et/ou organismes) qu'AXA détient, à la fin de l'année, directement ou indirectement avec au moins 50 % du capital ou des droits de vote. Ce périmètre est mis à jour annuellement suite à d'éventuelles acquisitions/fusions ou cessions d'activités. 315 entités ont déclaré leurs données sociales 2018. Par conséquent, les filiales qui ont été consolidées financièrement au cours de l'exercice ou dont les salariés ont été incorporés au cours de l'exercice sont incluses dans le périmètre 2018 (par exemple, le Groupe XL).

### Périmètre des indicateurs environnementaux

Les données environnementales décrites au chapitre 7.3 « Opérations (Management environnemental interne) » sont collectées auprès de 81 entités, selon les mêmes règles que celles utilisées pour définir le périmètre des indicateurs sociaux (à savoir les filiales consolidées par intégration globale au 31 décembre 2018). Les sites AXA de moins de 50 ETP ne sont pas inclus

dans la collecte de données, mais font partie d'un processus d'extrapolation. En 2018, les indicateurs environnementaux ont été collectés pour 101 977 ETP travaillant sur les sites AXA (sauf indication contraire) puis extrapolés, continent par continent, pour couvrir l'ensemble des 124 355 ETP salariés (tous types de contrats, y compris ceux du Groupe XL, qui ont été inclus pour le quatrième trimestre 2018) travaillant en moyenne dans le Groupe AXA en 2018.

La Section 7.3 décrit également la manière dont AXA, en tant qu'assureur et investisseur, s'efforce d'intégrer les questions environnementales dans ses activités. Le périmètre de notre stratégie d'investissement responsable (qui inclut la « finance climat ») couvre notre actif général, tandis que nos initiatives « assurantielles » en lien avec le climat et l'environnement couvrent essentiellement nos activités d'assurance dommages des entreprises.

### Périmètre des indicateurs sociétaux

Nos actions de mécénat et de bénévolat, décrites au chapitre 7.4, couvrent 73 % des ETP d'AXA.

## MÉTHODE ET RÈGLES DE CONSOLIDATION

Pour les périmètres définis ci-dessus, les indicateurs sont consolidés à 100 %, sauf indication contraire. Afin de développer sa stratégie de Responsabilité d'Entreprise et de rendre compte de ses performances extra-financières, AXA se conforme volontairement à certains référentiels internationaux, tel qu'indiqué dans le chapitre 7. Ceux-ci comprennent par exemple le *Greenhouse Gas Protocol* ([ghgprotocol.org](http://ghgprotocol.org)) pour le calcul des émissions de CO<sub>2</sub>. D'autres référentiels sont mis en évidence le cas échéant.

## PÉRIODE

Les indicateurs couvrent la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2018, sauf mention contraire (par exemple, les données du Groupe XL ont été incluses au prorata pour le quatrième trimestre 2018). Les données sont collectées au 31 décembre de chaque année sous forme de bilan à la date ou à la fin de la période considérée. Pour faciliter leur collecte et leur traitement, certaines données peuvent être recueillies plus tôt dans l'année. Les données pour les mois restants (au maximum 6 mois) sont ensuite estimées conformément à la méthodologie préconisée par le Groupe.

## COLLECTE DES DONNÉES

Les données sociales prévues à la Section 7.2 sont collectées dans le cadre d'un processus de *reporting* défini par des procédures associées à une liste d'indicateurs partagés avec toutes les entités du Groupe AXA. Ce processus est mis à jour et communiqué à chaque entité sur une base annuelle. Les données sociales sont fournies par les correspondants locaux dans un outil dédié au processus de *reporting* des données sociales. Des vérifications de cohérence et des contrôles de qualité sont effectués avant et pendant le processus de collecte des données. Aucune estimation ou extrapolation n'est faite à partir des données fournies. En ce qui concerne les données publiées sous forme de ratios et de pourcentages, le numérateur et le dénominateur sont réalignés pour chaque calcul afin d'exclure les entités dont les points de données sont vides. Les données XL sont intégrées dans les données effectifs, rémunération, et recrutements, mais ne sont pas intégrées pour les données absentéisme, accidentologie et formation.

Tel qu'indiqué précédemment, les données environnementales sont collectées auprès des sites AXA de plus de 50 ETP ainsi qu'auprès des *data centers* AXA. Les contributeurs sont tenus de rassembler toutes les données pertinentes dans un outil de *reporting* dédié. Pour chaque site, les contributeurs précisent si les données ont été mesurées ou estimées sur la base des règles de calcul définies dans les procédures de *reporting* du Groupe. En 2018, les données environnementales ont été recueillies pour 82 % de nos ETP, et les 18 % restants ont été extrapolés. Pour les *data centers* AXA, 100 % des données sont remontées sur une base réelle (pas d'extrapolation). Pour de plus amples informations, veuillez vous référer au chapitre 7.3 « Processus de *reporting* environnemental et vérification », ainsi qu'aux notes de périmètre sous notre tableau de données environnementales. Les données environnementales et plus généralement les politiques environnementales relatives à nos investissements et produits d'assurance sont gérées par diverses équipes, notamment les Investissements Groupe, la Responsabilité d'Entreprise et les Risques Groupe et Responsable des Opérations d'Assurance.

En ce qui concerne les données sociétales, veuillez vous référer à la Section 7.4 « Mécénat et engagement des collaborateurs ». Notamment, le nombre de bénévoles uniques est basé sur une estimation réalisée par les entités en fonction des actions de bénévolat réalisées.

## PRÉCISIONS ET LIMITES MÉTHODOLOGIQUES

L'établissement de rapports sur certains indicateurs peut présenter des limites en raison de :

- l'absence de définitions reconnues au niveau national et/ou international, notamment en ce qui concerne les différentes catégories de contrats de travail ;
- les estimations nécessaires, la représentativité des mesures effectuées ou la disponibilité limitée des données externes nécessaires aux calculs ;
- les modalités pratiques de collecte et de saisie de ces informations.

C'est pourquoi, dans la mesure du possible, les définitions, les méthodologies et, le cas échéant, les marges d'incertitude associées sont précisées pour les indicateurs concernés.

## MÉTHODOLOGIE ET PÉRIMÈTRE DE REPORTING : CONDUITE DES AFFAIRES

Pour l'année 2018, AXA a fourni des informations précises sur la politique et la gouvernance des principaux risques liés à la conduite des affaires. En particulier, AXA a développé des procédures internes rigoureuses et a mis en place les politiques nécessaires ainsi que les indicateurs clés de performance permettant de mesurer leur efficacité.

Toutefois, pour certains risques spécifiques tels que la lutte contre la corruption, la protection des clients, les droits humains et la responsabilité d'entreprise en matière d'achats responsables, les informations actuelles comprennent les politiques internes, le cadre et les mesures de diligence raisonnable mises en œuvre par AXA. Celles-ci sont décrites aux Sections 7.5 « Conduite des affaires » et 7.6 « Plan de vigilance ». Conformément aux exigences de la Directive sur le *reporting* extra-financier, le Groupe continue de travailler à l'élaboration d'indicateurs clés de performance pour ces sujets spécifiques qui feront partie des informations non financières 2019.

## 7.2 INFORMATIONS SOCIALES <sup>(1)</sup>

### Avant-propos

AXA s'investit en tant qu'employeur responsable, faisant de l'engagement des collaborateurs un élément crucial de sa stratégie d'entreprise. Pour y parvenir, AXA s'efforce de créer un environnement de travail fondé sur ses valeurs, promouvant la diversité et l'égalité des chances, encourageant le développement professionnel, suscitant la participation des employés et favorisant leur bien-être. Pour des informations complémentaires et plus détaillées, consultez les pages « À propos d'AXA » et « Carrière » sur [www.axa.com](http://www.axa.com).

Il est reconnu que les changements sociaux et économiques élargiront l'éventail de la diversité dans le monde de l'entreprise, que le digital permettra des interactions multiples avec les clients et aidera les entreprises et les dirigeants dans leurs prises de décisions. Les technologies de demain et l'analyse de données permettront aux machines de remplacer les humains dans les tâches répétitives. Cela améliorera les conditions de travail et permettra aux salariés de s'investir dans des tâches à forte valeur ajoutée. Les changements climatiques forceront les entreprises à prendre des décisions stratégiques respectueuses de l'environnement. Les progrès continus en matière de recherche médicale permettront de prolonger l'espérance de vie ce qui amènera un recul de l'âge de départ à la retraite.

Au vu de ces tendances, AXA s'est engagé à anticiper et à adapter son offre employeur et ses pratiques managériales afin d'accompagner ses salariés vers de nouvelles façons d'exercer leur métier.

Pour atteindre notre objectif (« nous voulons donner à chacun les moyens de vivre une vie meilleure ») et ainsi révéler le potentiel de nos salariés, nous nous sommes engagés à créer des espaces de travail basés sur nos valeurs, des espaces fait pour :

- favoriser la diversité car elle engendre performance et innovation, promouvoir l'égalité des chances pour tous et créer ainsi les conditions permettant à chacun d'exprimer tout son potentiel au travail ;
- encourager la participation des salariés dans les processus de décisions afin de leur permettre de prendre des risques ;
- mettre à disposition des salariés les meilleures solutions et opportunités pour entretenir leur employabilité et encourager l'apprentissage continu et le développement professionnel ;
- promouvoir un environnement multi-générationnel au travail ;
- améliorer l'équilibre vie professionnelle-vie privée de façon à préserver la santé des personnes au travail.

Pour confirmer la pertinence de notre proposition et de son exécution globale, nous avons établi un dialogue continu avec nos collaborateurs qui ont la responsabilité de repérer les éventuels désalignements et de proposer les mesures adéquates à mettre en œuvre. Pour ce faire, des enquêtes d'engagements sont régulièrement soumises aux collaborateurs d'AXA dans le monde entier.

(1) Note de méthodologie : Les données sociales communiquées ici sont issues d'un processus de reporting défini par un protocole associé à une liste de définitions des indicateurs communs à l'ensemble du Groupe. Ce processus est mis à jour et communiqué à l'ensemble des entités chaque année. Les indicateurs couvrent l'ensemble des entités du Groupe soit 315 entités actives, pouvant faire l'objet de regroupements. Ce périmètre est mis à jour chaque année. Il évolue potentiellement en fonction des acquisitions et des cessions d'activité. Sauf mention contraire, les indicateurs couvrent la période du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018. Les évolutions sont mesurées en taux de variation entre 2017 et 2018 à périmètre courant. Les valeurs sont fournies par des correspondants locaux dans chaque entité à l'aide d'un outil informatique dédié au reporting social. Des contrôles de cohérence sont réalisés pendant la collecte. Aucune estimation ni extrapolation n'a été effectuée sur les données. Concernant les données publiées sous forme de ratio et de pourcentage : les numérateurs et dénominateurs sont réalignés pour chaque calcul afin d'exclure les entités dont les points de données sont vides.

## État et évolution des effectifs

Au 31 décembre 2018, l'ensemble du personnel d'AXA représentait 125 934 salariés (en contrats permanents et contrats temporaires), en augmentation de 8 % en comparaison avec 2017. Cette augmentation est principalement liée à l'acquisition du Groupe XL qui possède une implantation géographique mondiale et dont l'effectif représente quelque 7 400 salariés.

### CHIFFRES CLÉS : RÉPARTITION PAR GENRE ET FONCTIONS (\*)

	Non-commerciaux	Commerciaux	Total
Femmes	55 449	8 566	64 015
Hommes	47 394	8 371	55 765
<b>TOTAL</b>	<b>102 843</b>	<b>16 937</b>	<b>119 780</b>
<b>Part de femmes</b>	<b>54 %</b>	<b>51 %</b>	<b>53 %</b>

(\*) Effectif du personnel en contrat permanent uniquement.

La répartition géographique du personnel salarié d'AXA en 2018 était la suivante : 56,6 % en Europe (- 2,5 points par rapport à 2017), 22,5 % en Asie-Pacifique (+ 1 point), 15,5 % dans les Amériques (+ 1 point) et 5,4 % en Afrique (+ 0,5 point).

### CHIFFRES CLÉS : RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES EFFECTIFS (\*)

Continent	Effectifs	Répartition
Europe	71 260	56,6 %
Asie-Pacifique	28 322	22,5 %
Amériques	19 580	15,5 %
Afrique	6 772	5,4 %
<b>TOTAL</b>	<b>125 934</b>	

(\*) Effectif du personnel en contrat permanent et temporaire.

AXA a continué à recruter en 2018, et a embauché plus de 17 400 salariés en contrats permanents (en excluant les entrées dues à des fusions et acquisitions), dont plus de 4 200 salariés commerciaux.

Pour plus d'informations concernant les données sociales d'AXA, se reporter aux tableaux de synthèse en fin de Section 7.2.

## Aperçu des enjeux liés aux ressources humaines

En application de la Directive sur le *reporting* extra-financier, le Groupe AXA a identifié trois principaux risques sociaux potentiels :

- que les pratiques employeur AXA soient insuffisamment socialement responsables, par manque d'offre employeur et de dialogue social continu ;
- que les collaborateurs d'AXA ne disposent pas, ou ne saisissent pas, des opportunités d'évolution et de développement nécessaires, que leur employabilité en interne ou sur le marché de l'emploi décroisse et que leurs compétences deviennent obsolètes au sein d'un secteur de l'assurance en évolution ;

- que le Groupe AXA échoue à attirer, fidéliser et développer ses talents s'il n'est pas créé un environnement favorisant l'inclusion et l'engagement.

Ces risques ont été identifiés par des groupes de travail composés d'experts du Groupe appartenant à différents départements, ainsi que sur la base d'une documentation interne développée par AXA au cours des dernières années en tant que compagnie d'assurance mature et experte dans la gestion de tous types de risques. Cette documentation a été développée par la Direction Groupe de Gestion des Risques (grille des risques opérationnels) ainsi que par la Direction Groupe des Ressources Humaines – RH – (présentation de l'ambition et de la feuille de



route Ressources Humaines AXA et Standards Groupe RH). Les équipes Ressources Humaines d'AXA travaillent régulièrement avec les équipes de Responsabilité Sociale pour répondre aux demandes de différentes parties prenantes (Organisations Non Gouvernementales, Agences de notations, média, etc.) concernant la fiabilité et la durabilité des pratiques sociales.

L'ensemble du Groupe AXA et les professionnels des ressources humaines AXA en particulier sont tous engagés pour atténuer ces risques.

## Relations avec les collaborateurs et conditions de travail

Assurer des pratiques employeur durables et responsables tout en entretenant le dialogue social et de bonnes conditions de travail sont des priorités pour AXA. Au cours de ces dernières années, AXA en tant qu'organisation mature a développé des procédures et mis en place des instances permettant au dialogue social et aux conditions de travail de se développer dans l'ensemble de ses entités dans le monde.

### UN DIALOGUE SOCIAL SOLIDE ET CONTINU

AXA est engagé à créer un environnement dans lequel les employés peuvent s'exprimer (notamment par des enquêtes d'engagement) et dans lequel des actions sont prises pour garantir l'engagement de chacun. En tant que signataire du Pacte Mondial de l'Organisation des Nations Unies, AXA s'est engagé à respecter la liberté d'association et le droit à la négociation collective. Une communication efficace entre les collaborateurs et le management ainsi qu'un dialogue social constructif contribuent à apporter la stabilité nécessaire à la mise en œuvre de la stratégie de développement de l'Entreprise. C'est pourquoi les sociétés du Groupe AXA s'organisent pour dialoguer de façon régulière avec le personnel ou ses représentants. AXA s'est également doté d'un Comité Européen de Groupe (CEG), dont les missions vont au-delà des obligations réglementaires en vigueur.

Au niveau européen, un premier accord a été signé chez AXA en 1996. En juin 2009, l'accord du CEG (disponible sur [www.axa.com](http://www.axa.com)) a été conclu afin de garantir un bon niveau de dialogue social, et couvrant la majorité des employés du Groupe. AXA organise deux assemblées plénières du CEG par an (réunissant 50 représentants du personnel de pays européens et présidées par le Directeur Général d'AXA) ainsi que des sessions mensuelles auxquelles participent 12 membres du CEG afin d'échanger sur le marché du travail et le développement économique dans chaque pays.

Les sociétés du Groupe ne figurant pas dans le champ d'application du CEG ont aussi élaboré des accords de dialogue social, mais ceux-ci ne sont pas gérés au niveau du Groupe. De manière plus générale, au-delà des frontières européennes, le Groupe veille à ce que ses employés soient équitablement représentés dans tous ses grands pays d'implantation. Des sessions d'échange sont régulièrement organisées durant l'année avec les responsables des Affaires Sociales Groupe et entités.

### DES CONDITIONS DE TRAVAIL SOCIALEMENT RESPONSABLES ET RESPECTUEUSES DE L'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE - PERSONNELLE

Tout comme AXA veut donner à ses clients les moyens de vivre une vie meilleure, cela est également vrai vis-à-vis de ses salariés. Cela englobe de bonnes conditions de travail et un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.

Les conditions de travail font partie de l'offre employeur d'AXA à part entière. Au vu de l'importance du travail et de sa place dans l'épanouissement personnel de chacun, il est de la responsabilité du Groupe de créer un environnement de travail ouvert. AXA a mis en place des programmes de prévention du stress au travail et de soutien des initiatives relatives au bien-être au travail. La construction d'un environnement de travail inclusif chez AXA passe également par les Nouveaux Modes de Travail (*New Ways of Working* ou *NWOW* en anglais), des solutions innovantes qui favorisent des modes de travail flexibles (télétravail, temps-partiel, bureaux partagés, horaires de travail flexibles, ou encore semaine de travail compressée) et l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle. 8 pays où AXA est implanté ont développé cette approche sur plusieurs de leurs campus. Chez AXA France, à fin 2018, 3 706 collaborateurs télétravaillaient et 2 200 collaborateurs expérimentaient d'autres aspects de l'approche *NWOW*. Pendant la même période en Belgique, 3 155 collaborateurs sont encouragés à télétravailler 2 jours par semaine. Enfin, en Espagne, chez AXA Espagne, 63 % des collaborateurs (plus de 1 700 collaborateurs) bénéficient de modes de travail de type *smart working*.

De plus, en termes d'équilibre vie professionnelle et vie personnelle, AXA s'engage à soutenir les parents au travail partout dans le monde. Depuis janvier 2017, AXA a mis en place une politique parentale globale (AXA Global Parental Policy) qui s'applique à toute famille quelle que soit sa composition avec 16 semaines de congé maternité/parent principal et de 4 semaines de congé paternité/coparent. Le nombre de jours d'absence lié au congé maternité ou paternité a augmenté de 8 %, comparé à l'année 2016, avec une augmentation notable au sein des fonctions commerciales (+ 17 %) comparé à l'année 2016. La politique parentale globale a eu un impact social majeur pour ceux qui travaillent dans des pays où les politiques publiques de soutien à la parentalité sont parfois moins avantageuses qu'en Europe. Par exemple, dans l'entité indienne AXA Business Services, le nombre de jours d'absence liés au congé maternité ou paternité a triplé en deux ans (de 5 100 jours en 2016 à plus de 15 600 jours en 2018) et aux États-Unis, chez AXA Equitable, l'augmentation a été de 60 % sur la même période.

## PROCÉDURES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Enfin, en tant qu'assureur et employeur responsable, la protection des salariés, selon les meilleures pratiques et les plus hauts standards internationaux, fait partie de l'ADN même de l'entreprise, en termes de « devoir de protection » et de « devoir de vigilance », et ce dans trois dimensions :

- « Sécurité physique » : protection des salariés contre des menaces intentionnelles (crime, terrorisme, instabilité politique et sociale) ;
- « Santé et sécurité » : protection des salariés face aux accidents et dangers naturels (feux, pandémies, catastrophes naturelles, etc.) ;
- « Gestion de crise » : mise en place de procédures spécifiques et extraordinaires face à un accident ou toute autre crise.

Ainsi, depuis 2014, le Standard Groupe sur la Sécurité physique s'applique à l'ensemble des entités du Groupe, sous la responsabilité des Directeurs et Directrices des entités. Le Standard permet de créer une approche cohérente de la sécurité dans toutes les entités et en fonction des risques locaux évalués

par des partenaires externes. Ce Standard se concentre sur les procédures opérationnelles visant à atténuer les risques pour le personnel que ce soit pendant ses heures de travail, en voyage ou pendant une expatriation. Cela permet également de limiter l'impact des incidents et des crises lorsqu'ils surviennent.

Une procédure de suivi de l'amélioration de la sécurité au travail est appliquée trimestriellement sur la base de vingt points de contrôle et en ligne avec les objectifs du Comité de Direction.

Ces objectifs s'appliquent à l'ensemble du Groupe :

- application d'exigences standards pour la Sécurité physique ;
- vigilance particulière dans les cas où les risques sont particulièrement importants.

Ces points d'améliorations sont contrôlés sur la base de preuves et de visites sur sites par les équipes du Siège du Groupe AXA.

À fin 2018, les objectifs à atteindre définis par le Groupe ont été mis en œuvre par 90 % du Groupe, en ligne avec les objectifs du Comité de Direction. L'objectif est de parvenir à 100 % de mise en œuvre de ces objectifs au sein du Groupe afin d'atteindre un niveau de maturité plus élevé. La gestion des risques physiques se reflète dans un taux d'absentéisme de 5 % en 2018, dont un taux stable de 2 % d'absence liée à des accidents du travail.

## Formation et gestion des compétences

Dans un secteur assurantiel en pleine évolution et marqué par l'émergence de nouveaux risques et de nouveaux concurrents, AXA doit s'assurer que ses activités, son organisation et ses collaborateurs sont prêts à faire face à de nouveaux défis. Le secteur des assurances évolue rapidement, car les technologies et les attentes des clients révolutionnent le marché. Par conséquent, les fonctions commerciales et de support doivent évoluer, ce qui ouvre de nombreuses opportunités aux collaborateurs d'AXA. La formation est plus qu'essentielle pour permettre aux employés d'évoluer et de développer les compétences de demain. Tout manquement dans la gestion des carrières, des compétences et des talents dans un environnement aussi concurrentiel pourrait avoir un impact sur la compétitivité d'AXA.

### LA GESTION DES TALENTS ET DES COMPÉTENCES POUR ATTIRER LES PROFILS CLÉS

Un processus de revue de la performance est en place et doit s'appliquer dans toutes les entités d'AXA et doit couvrir 100 % des collaborateurs au moins une fois par an.

Ce processus est étroitement lié à la politique de rémunération d'AXA qui vient soutenir les objectifs stratégiques long-termes de l'entreprise et aligner les intérêts des salariés et des autres parties prenantes. Le critère de classement de responsabilité sociale *Dow Jones Sustainability Index* (« DJSI ») pèse pour 10 % dans la valeur de l'attribution des *Long-Term Incentives* (actions de performance) chez AXA.

Cette politique de rémunération consiste à attirer et retenir les meilleurs talents, à entretenir l'engagement des collaborateurs et à renforcer le *leadership* d'AXA. Par ailleurs, un certain nombre d'avantages supplémentaires forment une part significative de la proposition de valeur formulée par AXA à l'égard de ses collaborateurs. L'objectif d'AXA est de se positionner à minima à la médiane de chaque marché en matière d'avantages sociaux. Ces avantages doivent inclure une offre retraite, ainsi qu'une couverture santé et prévoyance.

Depuis 2005, AXA réalise chaque année une Revue de l'Organisation et des Talents (« OTR ») des structures organisationnelles et des plans de successions. L'OTR consiste à passer en revue les postes de direction clés dans l'ensemble des marchés d'AXA. Il s'agit d'un processus intégré aux phases de gestion du recrutement, de la performance, de la formation et du développement. Ce processus vise à guider les employés vers plus de collaboration et vers une autonomisation dans la gestion de leur carrière. Le Groupe vise à agir sur cinq dimensions clés de la carrière du collaborateur :

- la « marque employeur » pour continuer à attirer les ressources de demain, et la prise en compte de la satisfaction des candidats dans les stratégies de recrutement interne et externe d'AXA ;
- la création de solides viviers de talents pour les postes et les fonctions critiques ;
- la gestion de la performance et des carrières, tout en valorisant les hauts potentiels, *via* la mise en place de processus généralisés de revue de la performance et des talents, et

de l'analyse des compétences et aptitudes nécessaires aujourd'hui et demain ;

- le développement des collaborateurs par la mise à disposition d'offres et d'actions de formations personnalisées ;
- la gestion du leadership pour s'assurer que les décideurs actuels et futurs, ainsi que les hauts potentiels, bénéficient du support nécessaire à leur mission, et réussissent la transformation de notre métier et de notre culture d'entreprise.

## UNE OFFRE DE FORMATION ET DE DÉVELOPPEMENT AMBITIEUSE ET GÉNÉRALISÉE

Afin de construire l'organisation de demain, autour des dimensions de la gestion des talents de la performance, de la formation et du développement, notre stratégie consiste à transformer AXA en une organisation favorisant l'auto-apprentissage dans laquelle les collaborateurs apprennent tout au long de leur carrière, individuellement et collectivement, à partir d'erreurs, de retours d'expérience, de revers et de défis, et sont capables non seulement d'apprendre, mais aussi de désapprendre et de réapprendre continuellement. L'un des piliers de cette transformation est un écosystème numérique homogène dont le pilier est le système de gestion de l'apprentissage (*Global Learning Management System*, « GLMS ») et son accessibilité aux quelques 154 000 employés et distributeurs d'AXA répartis à travers 55 *business units* dans le monde entier. AXA s'est également engagé à faire évoluer ses dirigeants dans les domaines du *leadership*, de l'intégrité, de la collaboration et de la responsabilisation de leurs équipes.

Afin d'encourager l'auto-apprentissage, AXA se concentre sur la mise en place de nouvelles solutions numériques de formation par le biais d'approches et de technologies dernier cri :

- le partenariat signé avec Coursera donne accès à tous les salariés d'AXA à plus de 550 formations dans des domaines clés, avec l'obtention de certifications universitaires reconnues sur le marché. À fin 2018, plus de 7 800 collaborateurs avaient débuté une formation et 2 400 avaient déjà obtenu un certificat. Au global, 19 000 formations ont été débutées et 85 000 heures de formations accomplies.
  - À l'issue d'un an de partenariat avec Coursera, ce prestataire représentait plus de 80 % du temps d'apprentissage numérique, soit deux fois plus rapport à 2017.
  - On observe aussi qu'environ 50 % des élèves AXA sur Coursera ont plus d'un certificat ;
- la mise à disposition d'une offre virtuelle et à la demande de formation baptisée « *Click & Learn* ». Les salariés d'AXA peuvent sélectionner des formations en fonction du temps qu'ils peuvent y consacrer, à travers plus de 600 modules couvrant les domaines du management, de l'environnement de travail et du développement personnel. Quelque 48 000 leçons *Click & Learn* ont été lancées et plus de 30 000 ont été finalisées.
- l'effort déployé par AXA pour développer chez ses collaborateurs les compétences de demain est une réalité : 50 % du temps d'apprentissage numérique a été consacré à des compétences techniques telles que la science des

données (30 %), l'intelligence artificielle et le *machine learning* (7 %) et d'autres compétences techniques (14 %). Plus de 10 000 cours, représentant 30 % du temps d'apprentissage numérique, ont été consacrés au développement personnel et à d'autres compétences générales (communication, relations interpersonnelles et résilience, *leadership*, empathie, gestion du stress, productivité, etc.).

- le développement des compétences concerne tous les salariés. Le nombre total de jours de formation des salariés est resté stable (quelque 327 000 jours en 2018 contre 330 000 en 2017). Néanmoins, avec 97 % de salariés formés au moins une fois dans l'année, l'augmentation est notable comparée à l'année passée (+ 13 points comparé à 2017).
- en 2018, plus de 25 000 personnes dans le monde ont téléchargé l'application digitale et ont participé aux *AXA Learning Games*, qui consistaient en plusieurs défis et événements destinés à sensibiliser davantage les employés d'AXA aux sujets de la formation. Le temps consacré à l'apprentissage lors des *AXA Learning Games* a augmenté de 100 % et une augmentation spectaculaire du temps consacré aux cours qui ont été plébiscités pendant ces jeux a été constatée. Cela confirme l'hypothèse du Groupe selon laquelle un marketing adéquat de l'offre de formation peut avoir un impact important sur les apprenants.

## LES COLLABORATEURS AXA, RESPONSABLES DE LEUR GESTION DE CARRIÈRE

AXA a déployé une politique groupe de mobilité et des processus associés, et a mis en place la publication en interne et en externe d'offres d'emplois pour le Groupe. Tous les postes vacants sont publiés en interne à l'entreprise, *via* une plateforme de recrutement, disponible pour près de 80 % des salariés AXA en équivalent temps plein. Ceci permet de rendre les besoins métier immédiatement visibles et de faciliter les transferts afin d'adapter les ressources aux priorités d'AXA. La mobilité internationale chez AXA, gouvernée par une politique dédiée, et opérée par le Centre d'Expertise pour la Mobilité Internationale d'AXA (CEMI) reste un levier important de transformation de l'organisation. En effet, AXA veut améliorer la visibilité de ses missions internationales. L'entreprise souhaite également, grâce à la mobilité internationale, ouvrir ses collaborateurs à une culture de la confiance et de la réussite en les exposant à de nouveaux environnements.

En 2018, la dynamique de la mobilité internationale a légèrement ralenti. À partir du deuxième semestre 2018, la dynamique des départs en mobilité internationale des années passées s'est rétablie. Au global, sur l'année, le volume de mobilités internationales accompagnées par le CEMI est resté stable (785 collaborateurs en mobilités internationales en 2018 contre 788 en 2017). Pour la troisième année consécutive, on observe une diversification de la nature des mobilités. La part des mobilités long termes, qui étaient traditionnellement les plus répandues, a continué à baisser et représente désormais 44 % des mobilités (50 % en 2017). *A contrario*, la part des mobilités des travailleurs transfrontaliers continue de croître et représente à présent 13 % des mobilités internationales (5 % en 2016 et 8 % en 2017).

## La diversité et l'inclusion pour engendrer réussite et innovation

Afin de relever les défis de demain, AXA souhaite créer et enrichir un environnement et une culture d'entreprise qui valorisent la diversité et l'inclusion, pour tous ses collaborateurs, quel que soit leur profil. Les effectifs d'AXA doivent refléter la diversité du monde dans lequel le Groupe évolue et les cadres intermédiaires et supérieurs doivent jouer un rôle central dans l'atteinte de ces objectifs. Le Groupe est convaincu que son ambition en matière de diversité et d'inclusion est un levier essentiel pour engendrer réussite et innovation au sein de l'organisation et rester un acteur de premier plan sur le marché.

### LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION, UNE AMBITION GLOBALE ET UNE ATTENTION SUR LE GENRE

La diversité et l'inclusion (D&I) étant des leviers essentiels pour créer réussite et innovation, attirer et fidéliser les meilleurs talents et rester un employeur de choix sur le marché, AXA encourage la diversité par ses processus de recrutement, d'apprentissage, de développement et de gestion des talents. AXA a développé une politique D&I et des engagements ambitieux afin de mener des initiatives, y compris publiques, en lien avec les priorités D&I du Groupe. Les dirigeants d'AXA qui en sont les ambassadeurs ont comme objectif d'atteindre l'équilibre entre les sexes à tous les niveaux de l'organisation, sensibiliser au handicap, maintenir l'élan en faveur de l'inclusion des personnes LGBT et engager nos cadres supérieurs en tant que défenseurs de la diversité et de l'inclusion.

Fin 2018, les femmes représentaient 53,4 % des effectifs salariés commerciaux et non-commerciaux d'AXA et occupaient 29 % de l'ensemble des positions cadre commerciaux et non-commerciaux. Depuis 2009, AXA suit l'évolution de la représentation des femmes parmi le top management.

En mars 2018, AXA a réaffirmé sa priorité d'atteindre la parité entre les sexes d'ici 2023 au sein de la population des cadres supérieurs dirigeants (*Top Senior Executives*) et a mis l'accent sur plusieurs actions :

- demander à la Direction de jouer un rôle plus actif dans la promotion de la diversité des sexes : des objectifs en matière de diversité sont définis pour tous les cadres dirigeants, en mettant clairement l'accent sur la diversité des sexes (objectif partagé par l'ensemble des 150 cadres dirigeants Groupe). Les membres du Comité de Direction et Comité *Partners* participent à une initiative de parrainage lancée en décembre 2018 et visant 30 talents : 23 femmes (dont 83 % occupent des rôles opérationnels) et 7 hommes (dont 86 % occupent des rôles opérationnels). Cette initiative de

parrainage fait partie de deux programmes différents qui alimentent le vivier de futurs dirigeants :

- lancé en 2014, le programme « Parrainage en Tandem » a été conçu pour développer le talent féminin à travers le Groupe. À fin 2018, 42 % des femmes des trois premières promotions du programme ont été promues au poste de cadre dirigeant,
- le programme de développement des cadres du Groupe, lancé en 2017, est un programme de deux ans conçu pour les cadres, femmes et hommes, qui, selon la Direction, pourraient avoir à occuper des postes clés et à exposition globale. 36 % des participants de la promotion 2017 ont été promus au poste de cadre dirigeant en 2018, après seulement un an d'implication ;
- renforcer les viviers de talents et améliorer les plans de successions équilibrés entre hommes et femmes – Les entités AXA ont été invitées à définir des cibles locales de représentation des femmes au niveau des comités exécutifs (environ 300 personnes) et des cadres dirigeants (environ 3 000 personnes) ;
- par ailleurs, AXA a investi dans la conception et le déploiement massif d'un programme innovant pour accompagner 10 000 managers dans la transformation de l'entreprise, avec comme objectif de leur donner des compétences clés pour renouveler la culture managériale du Groupe. Le programme AXELERATE associe un baromètre d'équipe, un parcours mobile (*pocket coach*) et des sessions co-facilitées par des managers AXA ainsi que du coaching entre pairs. Le programme porte sur l'appropriation de la stratégie de transformation d'AXA, la collaboration, la responsabilisation des équipes et les pratiques dites « agiles ». À fin 2018, 4 500 managers avaient déjà participé au programme AXELERATE ; l'objectif est de former 5 000 managers de plus au programme en 2019 ;
- embaucher et promouvoir des femmes de talent aux postes de direction : AXA applique l'égalité des sexes dans ses processus de recrutement. Pour chaque poste vacant de cadre dirigeant, les candidats retenus sont au moins un homme et une femme. Les chargés de recrutement sont des acteurs clés dans ce domaine. En 2018, 200 recruteurs ont suivi la formation *Resourcing Academy* dans sept grands pays, mais aussi sur de nouveaux marchés internationaux et dans deux des principales entités transversales d'AXA (AXA Investment Managers et AXA Partners), qui opèrent également dans 36 pays. La diversité et l'inclusion sont quelques-uns des sujets abordés dans ce programme ;
- les formations de la *Resourcing Academy*, sont disponibles dans les entités en fonction de leurs besoins et elles visent à soutenir les bonnes pratiques en termes de culture, diversité et inclusion ainsi que dans les processus de recrutement.

Fin 2018, la diversité femme-homme au sein des instances dirigeantes était la suivante :

## CHIFFRES CLÉS : DIVERSITÉ FEMME-HOMME AU SEIN DES INSTANCES DIRIGEANTES

	Comité de Direction	Comité Partners	Cadres Dirigeants
Femmes	9 %	17 %	32 %
Hommes	91 %	83 %	68 %
<b>Pool</b>	<b>11</b>	<b>36</b>	<b>150</b>

Le Comité de Direction assiste le Directeur Général dans le pilotage opérationnel du Groupe.

Le Comité *Partners* est composé des membres du Comité de Direction ainsi que d'une trentaine d'autres dirigeants du Groupe. Il a pour rôle d'assister le Directeur Général et le Comité de Direction dans le développement et la mise en œuvre des initiatives stratégiques clés.

Les cadres supérieurs dirigeants (*Top Senior Executives*) sont les dirigeants les plus seniors et responsables de la stratégie long-terme d'AXA, de la viabilité des résultats et de la culture d'entreprise. Un objectif clé leur a été soumis par le Comité de Direction et le Comité *Partners* : Atteindre la parité femmes-hommes chez les *Top Senior Executives* en 2023.

Pour plus d'information sur la diversité des instances dirigeantes d'AXA, reportez-vous à [www.axa.com](http://www.axa.com).

### AXA, ENGAGÉ AVEC LA SOCIÉTÉ CIVILE POUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

AXA s'engage également auprès de la société civile dans de nombreux domaines.

En janvier 2018, AXA a rendu public son soutien aux normes mondiales de conduite LGBTI de l'Organisation des Nations Unies à l'intention des entreprises. AXA a renforcé ses partenariats avec les organisations LGBT afin de sensibiliser l'ensemble du Groupe et d'étendre son réseau dans ces communautés.

Les entités ont continué de mobiliser leurs employés en participant à plusieurs événements LGBT : parrainage, ou participation à des manifestations et marches de la fierté. Les entités ont considérablement progressé dans l'intégration de la communauté LGBT en tant que priorité commerciale, avec des politiques inclusives en faveur des couples de même sexe et désignés comme bénéficiaires.

Le 3 décembre 2018, à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées, un webinar mondial a été proposé à tous les employés d'AXA pour les sensibiliser au handicap.

Le 10 décembre 2018, Thomas Buberl, Directeur Général d'AXA, s'est engagé à soutenir les Principes de l'Organisation des Nations Unies pour l'autonomisation des femmes, au nom de toutes les entités AXA.

La même année, 140 personnes, principalement des cadres dirigeants, se sont réunies pour réfléchir et travailler sur le sujet du « *Leadership* inclusif : comment pouvons-nous agir en tant que catalyseurs du changement ? ». Il s'agissait du 6<sup>e</sup> événement annuel organisé pour démontrer, et débattre des axes de progrès, que la diversité et l'inclusion demeuraient une priorité pour AXA.

EFFECTIFS <sup>(a)</sup>

Effectifs (nombre de personnes) au 31 décembre	2018		Évolution	2017	
<b>Effectif total du personnel salarié (contrat permanent et contrat temporaire)</b>	<b>125 934</b>	<b>emp.</b>	<b>+ 8,1 %</b>	<b>116 514</b>	<b>emp.</b>
<b>Effectif du personnel salarié en contrat permanent</b>	<b>119 780</b>	<b>emp.</b>	<b>+ 7,3 %</b>	<b>111 588</b>	<b>emp.</b>
■ Proportion d'hommes	46,6	%		46,6	%
■ Proportion de femmes	53,4	%		53,4	%
<b>Effectif du personnel salarié non-commercial</b>	<b>102 843</b>	<b>emp.</b>	<b>+ 7,7 %</b>	<b>95 447</b>	<b>emp.</b>
Ensemble des Dirigeants	3 583	emp.		3 255	emp.
■ Proportion d'hommes	71,0	%		70,6	%
■ Proportion de femmes	29,0	%	- 0,4 pt	29,4	%
Ensemble des Cadres et Assimilés	48 504	emp.		14 828	emp.
■ Proportion d'hommes	54,9	%		57,4	%
■ Proportion de femmes	45,1	%	+ 2,5 pt	42,6	%
Ensemble des Employés	50 756	emp.		77 364	emp.
■ Proportion d'hommes	36,0	%		42,7	%
■ Proportion de femmes	64,0	%		57,3	%
<b>Effectif du personnel salarié commercial</b>	<b>16 937</b>	<b>emp.</b>	<b>+ 4,9 %</b>	<b>16 141</b>	<b>emp.</b>
■ Proportion d'hommes	49,4	%		50,8	%
■ Proportion de femmes	50,6	%	+ 1,4 pt	49,2	%
<b>Effectif du personnel salarié en contrat temporaire</b>	<b>6 154</b>	<b>emp.</b>		<b>4 926</b>	<b>emp.</b>
■ Personnel non-commercial	4 752	emp.		4 282	emp.
■ Personnel commercial	1 402	emp.		644	emp.

Équivalents Temps Plein (effectifs convertis en équivalents temps plein)	2018		Évolution	2017	
<b>ETP moyen du personnel salarié</b>	<b>115 768,5</b>	<b>etp</b>	<b>+ 8,3 %</b>	<b>106 928,6</b>	<b>etp</b>
ETP moyen du personnel salarié non-commercial	99 134,4	etp		91 109,7	etp
■ Dirigeants	3 657,6	etp		3 203,2	etp
■ Cadres et Assimilés	46 263,1	etp		14 804,2	etp
■ Employés	49 213,7	etp		73 102,3	etp
ETP moyen du personnel salarié commercial	16 634,1	etp		15 818,9	etp
<b>ETP moyen de l'effectif temporaire non salarié</b>	<b>8 586,9</b>	<b>etp</b>		<b>8 399,9</b>	<b>etp</b>
■ Personnel temporaire non salarié et prestataires externes	5 768,1	etp		5 784,9	etp
■ Stagiaires/Apprentis	2 818,8	etp		2 615,0	etp

Profil des collaborateurs	2018		Évolution	2017	
<b>Age moyen du personnel salarié</b>	<b>40,8</b>	<b>ans</b>		<b>40,9</b>	<b>ans</b>
■ Non-commercial	40,7	ans		40,8	ans
■ Commercial	41,4	ans		41,4	ans
<b>Ancienneté moyenne du personnel salarié</b>	<b>10,4</b>	<b>ans</b>		<b>10,8</b>	<b>ans</b>
■ Non-commercial	10,7	ans		11,3	ans
■ Commercial	8,2	ans		8,3	ans
<b>Handicap (contrat permanent et contrat temporaire)</b>					
Nombre de collaborateurs atteints d'un handicap – concerne seulement les entités opérant en France	743	emp.		770	emp.

(a) Le personnel salarié comprend les salariés commerciaux et non-commerciaux en contrats permanents, sauf mention contraire.

## DYNAMIQUE D'EFFECTIFS <sup>(1)</sup>

Mouvements	2018		Évolution	2017	
<b>Mouvements du personnel salarié</b>					
Évolution de l'emploi (entrées versus départs)	707	emp.		(2 176)	emp.
■ Entrées	19 533	emp.	+ 16,5 %	16 766	emp.
■ Départs	18 826	emp.	- 0,6 %	18 942	emp.
<b>Mouvements du personnel salarié non-commercial</b>					
Évolution de l'emploi (entrées versus départs)	234	emp.		(1 729)	emp.
Entrées	15 165	emp.	+ 14,0 %	13 302	emp.
■ Nombre de recrutements externes (y compris réembauches)	13 218	emp.		11 467	emp.
■ Nombre de contrats temporaires convertis en contrats permanents	1 915	emp.		1 637	emp.
■ Nombre d'entrées à l'issue d'opérations de fusion et acquisition	32	emp.		198	emp.
Départs	14 931	emp.	- 0,7 %	15 031	emp.
■ Nombre de démissions	9 460	emp.		8 332	emp.
■ Nombre de licenciements économiques/collectifs	1 352	emp.		1 894	emp.
■ Nombre de licenciements individuels	2 028	emp.		1 847	emp.
■ Nombre de départs liés à la retraite/préretraite	1 769	emp.		1 538	emp.
■ Nombre de départs liés à un transfert d'activité <sup>(a)</sup>	129	emp.		1 252	emp.
■ Nombre de départs liés à un autre motif	193	emp.		168	emp.
<b>Mouvements du personnel salarié commercial</b>					
Évolution de l'emploi (entrées versus départs)	473	emp.		(447)	emp.
Entrées	4 368	emp.	+ 26,1 %	3 464	emp.
■ Nombre de recrutements externes (y compris réembauches)	4 265	emp.		3 336	emp.
■ Nombre de contrats temporaires convertis en contrats permanents	98	emp.		94	emp.
■ Nombre d'entrées à l'issue d'opérations de fusion et acquisition	5	emp.		34	emp.
Départs	3 895	emp.	- 0,4 %	3 911	emp.
■ Nombre de démissions	2 913	emp.		2 752	emp.
■ Nombre de licenciements économiques/collectifs	122	emp.		82	emp.
■ Nombre de licenciements individuels	500	emp.		490	emp.
■ Nombre de départs liés à la retraite/préretraite	264	emp.		240	emp.
■ Nombre de départs liés à un transfert d'activité <sup>(a)</sup>	77	emp.		321	emp.
■ Nombre de départs liés à un autre motif	19	emp.		26	emp.
<b>Mouvements du personnel salarié en contrat temporaire</b>					
Évolution de l'emploi du personnel salarié non-commercial (entrées versus départs)	2 212	emp.		1 828	emp.
■ Nombre de recrutements externes	5 531	emp.		5 337	emp.
■ Nombre de fins de contrats temporaires	3 319	emp.		3 509	emp.
Évolution de l'emploi du personnel salarié commercial (entrées versus départs)	376	emp.		172	emp.
■ Nombre de recrutements externes	585	emp.		335	emp.
■ Nombre de fins de contrats temporaires	209	emp.		163	emp.

(a) Personnel salarié ayant quitté AXA suite à un transfert ou suite à une cession d'activité à une société externe. L'employé n'est plus contractuellement lié au Groupe AXA.

(1) Les entités XL, Kamet, AllianceBernstein ont partiellement reporté les données relatives aux dynamiques d'effectifs.

Mobilité	2018		Évolution	2017	
<b>Taux de mobilité du personnel salarié</b>	<b>8,9</b>	<b>%</b>	<b>- 1,6 pt</b>	<b>10,5</b>	<b>%</b>
■ Non-commercial	9,6	%		11,3	%
■ Commercial	5,0	%		6,1	%

Turnover	2018		Évolution	2017	
<b>Taux de turnover du personnel salarié</b>	<b>15,6</b>	<b>%</b>	<b>+ 0,2 pt</b>	<b>15,4</b>	<b>%</b>
■ Involontaire (licenciements)	3,6	%		3,8	%
■ Volontaire (démissions)	10,4	%		9,8	%
■ Autres raisons (retraites/préretraites et autres motifs de départs)	1,9	%		1,8	%
<b>Taux de turnover du personnel salarié non-commercial</b>	<b>14,4</b>	<b>%</b>	<b>+ 0,1 pt</b>	<b>14,3</b>	<b>%</b>
■ Involontaire (licenciements)	3,6	%		3,9	%
■ Volontaire (démissions)	9,2	%		8,6	%
■ Autres raisons (retraites/préretraites et autres motifs de départs)	1,9	%		1,8	%
<b>Taux de turnover du personnel salarié commercial</b>	<b>22,8</b>	<b>%</b>	<b>+ 0,5 pt</b>	<b>22,3</b>	<b>%</b>
■ Involontaire (licenciements)	3,7	%		3,6	%
■ Volontaire (démissions)	17,4	%		17,0	%
■ Autres raisons (retraites/préretraites et autres motifs de départs)	1,7	%		1,7	%

## RELATIONS SOCIALES <sup>(1)</sup>

Temps de travail	2018		Évolution	2017	
<b>Nombre moyen de jours travaillés par an</b>	<b>229,1</b>	<b>jours</b>	<b>+ 0,6 %</b>	<b>227,7</b>	<b>jours</b>
<b>Nombre moyen d'heures travaillées par semaine</b>	<b>36,8</b>	<b>hrs</b>	<b>- 0,3 %</b>	<b>36,9</b>	<b>hrs</b>
■ Personnel à temps plein	38,6	hrs		38,0	hrs
■ Personnel à temps partiel	25,9	hrs		26,6	hrs
<b>Effectif à temps partiel</b>					
■ Pourcentage du personnel salarié non-commercial à temps partiel	10,0	%		11,1	%
■ Pourcentage du personnel salarié commercial à temps partiel	3,1	%		2,7	%

Absentéisme	2018		Évolution	2017	
<b>Taux d'absentéisme de l'effectif salarié</b>	<b>4,7</b>	<b>%</b>	<b>0,0 pt</b>	<b>4,7</b>	<b>%</b>
■ Proportion des absences liées à une maladie	69,7	%		69,9	%
■ Proportion des absences liées à un accident du travail	1,9	%		2,0	%
■ Proportion des absences liées à un congé maternité/paternité	28,4	%		28,1	%
<b>Taux d'absentéisme du personnel salarié non-commercial</b>	<b>4,9</b>	<b>%</b>		<b>4,9</b>	<b>%</b>
■ Proportion des absences liées à une maladie	69,7	%		69,5	%
■ Proportion des absences liées à un accident du travail	1,7	%		1,9	%
■ Proportion des absences liées à un congé maternité/paternité	28,6	%		28,6	%
<b>Taux d'absentéisme du personnel salarié commercial</b>	<b>3,5</b>	<b>%</b>		<b>3,7</b>	<b>%</b>
■ Proportion des absences liées à une maladie	69,4	%		72,5	%
■ Proportion des absences liées à un accident du travail	3,4	%		2,9	%
■ Proportion des absences liées à un congé maternité/paternité	27,1	%		24,6	%

(1) Les entités du Groupe XL et Kamet n'ont pas reporté de données relatives aux relations sociales.



## RÉMUNÉRATION

Coûts salariaux Rémunération du personnel salarié <sup>(a)</sup>	2018		Évolution	2017	
<b>Coûts salariaux du personnel <sup>(a)</sup></b>	<b>9 275</b>	<b>M€</b>	<b>+ 9,1 %</b>	<b>8 501</b>	<b>M€</b>
■ Proportion des rémunérations fixes (liées aux salaires)	77,2	%		76,2	%
■ Proportion des rémunérations variables (liées aux salaires)	22,8	%		23,8	%
<b>Masse salariale brute du personnel salarié non-commercial</b>					
■ Proportion des rémunérations fixes (liées aux salaires)	83,1	%		83,1	%
■ Proportion des rémunérations variables (liées aux salaires)	16,9	%		16,9	%
<b>Masse salariale brute du personnel salarié commercial</b>					
■ Proportion des rémunérations fixes (liées aux salaires)	45,0	%		44,9	%
■ Proportion des rémunérations variables (liées aux salaires)	55,0	%		55,1	%

(a) Concernant la définition des coûts salariaux du personnel, ceux-ci incluent la rémunération fixe, la rémunération variable, les cotisations patronales et le cas échéant la participation et l'intéressement. Elle exclut la rémunération en capital (stock-options, actions attribuées en fonction de la performance, AXA Miles). Sur une base comparable de taux de change, les dépenses totales de rémunération augmentent de 11,2 %.

FORMATION <sup>(1)</sup>

Nombre de jours de formation	2018		Évolution	2017	
<b>Nombre de jours de formation du personnel salarié</b>	<b>327 011,4</b>	<b>jours</b>	<b>- 1,0 %</b>	<b>330 248,7</b>	<b>jours</b>
■ Non-commercial	224 034,3	jours		226 600,0	jours
■ Commercial	102 977,1	jours		103 648,7	jours

Participation aux formations	2018		Évolution	2017	
<b>Pourcentage du personnel salarié ayant reçu au moins une formation</b>	<b>97,8</b>	<b>%</b>	<b>+ 13,6 pts</b>	<b>84,2</b>	<b>%</b>
■ Non-commercial	97,6	%		83,5	%
■ Commercial	99,2	%		88,6	%
<b>Nombre moyen de jours de formation par salarié</b>	<b>2,7</b>	<b>jours</b>		<b>3,1</b>	<b>jours</b>
■ Non-commercial	2,2	jours		2,5	jours
■ Commercial	6,1	jours		6,6	jours

(1) Les entités du Groupe XL et Kamet n'ont pas reporté de données relatives à la formation.

## 7.3 ENVIRONNEMENT ET CHANGEMENT CLIMATIQUE

Comme décrit ci-dessus dans la Section 7.1, la protection de l'environnement, y compris les enjeux connexes liés au changement climatique et à la biodiversité, est une préoccupation essentielle pour le Groupe AXA en tant qu'assureur, investisseur et grande entreprise. Ce chapitre couvre les trois dimensions.

Les initiatives décrites ci-après sont en ligne avec les objectifs de développement durable (ODD) de l'Organisation des Nations Unies n° 12 (consommation et production responsables) et n° 13 (mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques).

### Position d'AXA sur le changement climatique et l'environnement

La position d'AXA en matière de lutte contre le changement climatique et des risques environnementaux est non seulement de s'adapter, mais aussi de tirer parti de son expertise pour fournir des solutions. En effet, les assureurs sont bien équipés pour faire face aux risques liés au climat. Ils peuvent financer et promouvoir la recherche. Ils possèdent des données de sinistralité, ainsi que des modèles et des outils pour analyser et projeter ces données. Ils ont la responsabilité de diffuser les connaissances sur les nouveaux risques. Les assureurs, par leurs investissements significatifs, sont également bien placés pour envoyer les bons signaux à la communauté financière et aux entreprises dans lesquelles ils investissent.

Le travail d'AXA est axé sur le renforcement des connaissances sur le risque climatique et le développement de produits d'assurance et de politiques d'investissement adéquats. Cette stratégie aborde à la fois les dimensions d'atténuation des émissions de CO<sub>2</sub> et d'adaptation au changement climatique. Pour être efficace, elle exige à la fois des efforts collectifs et des initiatives plus concurrentielles.

Plus précisément, notre stratégie comprend actuellement les initiatives suivantes :

- investissements : investir dans des actifs à valeur ajoutée environnementale, désinvestir de certaines industries à forte intensité carbone (charbon et sables bitumineux), engagement actionnarial, analyse des risques climatiques <sup>(1)</sup> avec une vision à long terme sur l'alignement des investissements à un scénario « 2°C » ;
- assurance : restrictions de souscription sur les industries liées au charbon et aux sables bitumineux, produits « verts/durables » aussi bien en Dommages qu'en Épargne ;
- opérations : objectifs de réduction de notre empreinte environnementale directe couvrant l'énergie et les émissions de CO<sub>2</sub>, l'eau et le papier ;
- engagement public, partenariats avec des ONG, recherche universitaire (Fonds AXA pour la Recherche) ;
- en 2018, le Groupe a également décidé d'aborder la question de la perte de biodiversité via une stratégie globale qui sera déployée progressivement.

Ces initiatives sont détaillées dans les pages suivantes. Voir aussi la Section 4.1 « Facteurs de risque ».

### Investissements

Cette section décrit nos initiatives d'Investissement Responsable conformément aux recommandations de la *Taskforce on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD <sup>(1)</sup> et aux obligations d'information prévues par le décret d'application de l'article 173 VI de la loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la Transition énergétique pour la croissance verte (qui prend en compte des enjeux sociaux et de gouvernance en plus des

enjeux environnementaux). C'est pourquoi le texte ci-dessous s'étend occasionnellement au-delà des facteurs purement environnementaux. En outre, ce texte donne un aperçu de notre rapport complet sur les risques climatiques, qui sera publié sur le site internet de la Société [www.axa.com](http://www.axa.com) au printemps 2019, sur la base de la structure TCFD (recommandations pour les investisseurs institutionnels et les assureurs).

(1) *Recommandations de la TaskForce on Climate-related Financial Disclosures : [www.fsb.tcf.org](http://www.fsb.tcf.org).*

## DÉFINITIONS ET GOUVERNANCE

AXA définit l'Investissement Responsable (IR) comme l'intégration de considérations environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) dans les processus d'investissement et les pratiques d'engagement actionnarial. Notre conviction est que l'intégration ESG peut avoir un impact positif sur les performances d'investissement à long terme en offrant une meilleure compréhension des facteurs de risque. Cette conviction résulte de la recherche académique et des données de marché. L'investissement responsable est également une façon d'aligner nos investissements avec des engagements plus généraux en matière de responsabilité d'entreprise. AXA a développé une stratégie globale d'investissement responsable couvrant les actifs pour compte propre du Groupe et l'étend progressivement à son offre en Unités de Compte. Le processus d'intégration ESG est coordonné de manière centralisée avec le soutien de nos gestionnaires d'actifs, intégrant des métriques ESG dans l'analyse d'une majorité de classes d'actif.

AXA a créé un Comité d'Investissement Responsable (RIC) au niveau du Groupe, présidé par le Directeur des Investissements du Groupe, composé de représentants des gestionnaires d'actifs d'AXA, de la Responsabilité d'Entreprise, de la Gestion des Risques et de la Communication. Le RIC rend compte au Comité d'Investissement Groupe, présidé par le Directeur Financier du Groupe. En outre, l'*ESG Footprint Committee* analyse les risques posés par des entreprises ou des secteurs ne disposant que d'une faible performance ESG et/ou de graves et persistants problèmes de réputation. La politique IR est soutenue par le centre d'expertise IR, un groupe de travail transversal composé des équipes d'investissement locales d'AXA en interaction avec le réseau RE et les filiales de gestion d'actifs du Groupe. De plus, comme indiqué dans la Section 7.1, le Conseil d'Administration et le Comité Consultatif des Parties Prenantes apportent une contribution supplémentaire.

## STRATÉGIE D'INVESTISSEMENT RESPONSABLE

La stratégie d'Investissement Responsable d'AXA repose sur quatre piliers principaux :

- intégrer les scores et les facteurs de performance ESG et climat dans les processus d'investissement en utilisant, pour la plupart de nos actifs, des indicateurs quantitatifs et des analyses qualitatives ;
- exclure certains secteurs ou entreprises dont l'activité ou le comportement contredisent nos engagements sociétaux. Ces restrictions sectorielles (qui s'appliquent à la fois aux investissements et à l'assurance) sont publiées sur le site internet de la Société [www.axa.com](http://www.axa.com) et comprennent actuellement : les armes controversées, le charbon, les sables bitumineux, l'huile de palme, les dérivés agricoles et le tabac ;
- augmenter la part de nos investissements « verts » au sein de différentes classes d'actifs. Ces investissements verts sont sélectionnés en nous basant sur des critères développés en interne fondés sur des standards de marché reconnus. Ceux-ci incluent des investissements « à impact social » visant à la fois des objectifs financiers et extra-financiers ;
- promouvoir activement le vote et l'engagement actionnarial sur des sujets ESG.

Le Groupe AXA ainsi que ses deux entités de gestion d'actifs (AXA IM et AB Global) sont signataires des Principes pour l'Investissement Responsable (UN PRI) soutenus par l'ONU. La politique d'Investissement Responsable du Groupe ([www.axa.com](http://www.axa.com)) sera remaniée afin de mieux refléter notre stratégie actuelle.

## OUTILS ET MÉTHODOLOGIE DE L'ESG

AXA pilote la performance ESG de ses investissements en s'appuyant sur *RI Search* d'AXA IM (et MSCI ESG Data d'AB), un outil permettant de générer et suivre les scores ESG des portefeuilles dette souveraine, crédit et actions cotés. Cet outil permet également de suivre les risques ESG, d'identifier de potentielles améliorations, de fixer des objectifs ou de guider l'engagement actionnarial. *RI Search* intègre aussi les scores ESG d'actifs non cotés, tels que les immeubles, les prêts immobiliers commerciaux et les dettes d'infrastructure. Cette analyse couvre les actifs pour compte propre d'AXA (souverains, dette corporate, actions, immobilier, infrastructures et dette commerciale immobilière). *RI Search* est également utilisé afin de développer des fonds liés à l'IR et peut guider les objectifs d'engagement des actionnaires. L'équipe IR d'AXA IM forme régulièrement les gérants de portefeuille pour leur permettre d'utiliser *RI Search* de manière optimale. En 2019, cet outil sera progressivement remplacé par un nouvel outil plus complet, permettant une meilleure analyse des univers d'investissement, du calcul des scores et des indicateurs clés de performance.

La méthodologie ESG est adaptée aux différentes classes d'actifs :

- **entreprises (dettes et actions) :** l'évaluation se concentre sur les questions ESG les plus « matérielles » au niveau sectoriel, avec une sélection des meilleures sources de données et des critères ESG les plus précis. Les facteurs E, S et G sont pondérés différemment en fonction du secteur. Le processus de calcul du score global inclut également une prise en compte des controverses, donnant lieu à une réduction systématique du score pour les controverses les plus importantes. Enfin, les scores ESG tiennent compte de la performance de chaque société au sein de son secteur, en intégrant les spécificités (en particulier régionales) des émetteurs dans l'évaluation du score ESG ;
- **émetteurs souverains :** le référentiel de notation ESG d'AXA pour les souverains repose sur des sources de données publiques telles que la Banque mondiale, l'OCDE et les Nations Unies (par exemple, risques environnementaux, sociaux et politiques). Les critères sont adaptés aux niveaux de développement de tous les pays ;
- **actifs réels :** le référentiel de notation pour les actifs réels couvre les 3 classes d'actifs : les biens immobiliers (*Real Estate*), les prêts immobiliers commerciaux (*Commercial Real Estate Debt*) et la dette liée aux infrastructures. Le score ESG de ces classes d'actifs est basé sur des questionnaires spécifiques développés en interne et couvrant des critères tels que l'efficacité énergétique, les certificats environnementaux et l'accessibilité ;
- enfin, une « empreinte carbone », qui s'applique à nos actions, obligations d'entreprises et dettes souveraines, complète les mesures ESG.

## MÉTHODOLOGIE DES RISQUES CLIMATIQUES LIÉS À L'INVESTISSEMENT

La traduction d'objectifs internationaux sur le climat (tels que ceux issus de l'Accord de Paris/COP21, des objectifs français et européens de politique énergétique) en objectifs d'investissements quantitatifs constitue un exercice de modélisation complexe dans lequel AXA s'est lancé depuis 2016 en testant diverses méthodologies. En 2018, AXA a décidé d'approfondir ses travaux en s'appuyant sur la méthodologie fournie par un partenaire externe (Carbon Delta, également utilisé en 2017), tout en élargissant son utilisation de modèles « CatNat » internes couvrant un plus large éventail de nos investissements en actifs réels. Ce travail couvre deux grands domaines : le « risque de transition » et les « risques physiques », tels que définis par la TCFD et expliqués plus en détail ci-dessous.

### Risques « de transition » : risques financiers et alignement « 2°C ».

La modélisation de l'impact des tendances de marché et de la réglementation liées à la transition vers une économie bas carbone sur les investisseurs est appelée « risque de transition ». Il peut être mesuré en termes financiers ou purement « climatiques ».

- Pour les actions et obligations d'entreprise, AXA utilise une méthodologie qui modélise le risque de transition en fonction des risques « politiques » découlant d'efforts réglementaires visant à réduire les émissions de carbone en se conformant à l'Accord de Paris (COP21) de 2015 pour limiter le réchauffement climatique à moins de 2°C. Notre approche identifie d'abord les objectifs de réduction des émissions par pays (selon les « Contributions Déterminées au niveau National »/CDN de l'Accord de Paris), puis les ventile en objectifs sectoriels et finalement en objectifs par actifs/implantations individuels pour lesquels une hypothèse de prix du carbone est appliquée à tout dépassement du « budget carbone » lié à l'intensité carbone. Elle prend également en compte une estimation future de « profits verts » dérivée d'une analyse des dépôts de brevets verts en cours. Cette approche permet de projeter des coûts ou des gains potentiels « verts » liés à l'atteinte de scénarios « 2°C » par secteur et par pays. Ces résultats sont traduits en divers indicateurs prospectifs de coûts et de gains pour chaque titre, qui *in fine* représente la proportion des profits d'une entreprise susceptibles de diminuer ou d'augmenter en raison de contraintes de marché liées au changement climatique. Pour nos portefeuilles souverains, nous utilisons une autre méthodologie (développée par un autre fournisseur de services) pour se rapprocher d'un indicateur de « risque de transition » comparable basé sur l'allocation du budget carbone par les pays prenant en charge divers scénarios de réchauffement, en fonction de variables macroéconomiques telles que la croissance du PIB, la croissance et l'efficacité énergétique.

- Outre cet indicateur de risque financier, AXA explore des moyens de mesurer la « température » de ses investissements en positionnant ses actions, obligations et dettes souveraines par rapport à l'objectif « 2°C » inscrit dans l'Accord de Paris. Cette approche prend en compte les aspects liés au climat des activités de chaque entreprise sous portefeuille,

notamment ses émissions de CO<sub>2</sub> directes et indirectes, ses développements technologiques et ses opportunités de « revenus verts ». Elle se fonde sur l'alignement de l'intensité carbone de chaque entreprise par rapport à l'objectif sectoriel d'intensité carbone nécessaire à chaque secteur pour que sa contribution permette d'atteindre l'objectif global de 2°C. Cette approche produit un « potentiel de réchauffement » par entreprise et par secteur, qui impacte par conséquent les investissements d'AXA, pour lesquels des objectifs à long terme peuvent être fixés. Il est possible que cette approche devienne une dimension clé de la finance climat à plus long terme.

Des explications supplémentaires seront développées dans notre rapport Climat 2019 ([www.axa.com](http://www.axa.com)).

### « Risques physiques » : impact du climat sur les actifs réels d'AXA

Outre les risques de « transition » ci-dessus, le changement climatique, et en particulier les phénomènes météorologiques extrêmes, peut avoir une incidence sur les « actifs réels » tels que l'immobilier. Il s'agit des risques « physiques » selon les recommandations de la TCFD. En tant qu'assureur, AXA dispose d'un grand nombre de données relatives aux sinistres météorologiques qu'il peut exploiter pour réaliser une analyse des « risques physiques » sur son portefeuille de biens immobiliers. En effet, les équipes d'investissements et de gestion des risques du groupe collaborent pour évaluer l'impact financier des inondations et des tempêtes sur les bâtiments et les infrastructures de ces portefeuilles.

Notre évaluation des risques physiques liés à l'immobilier fait appel des modèles « CatNat » – généralement utilisés uniquement pour évaluer l'impact des catastrophes naturelles sur nos clients assurés – combinant des événements stochastiques (tempêtes, inondations, ouragans) et un portefeuille géolocalisé d'actifs réels. Des « taux de destruction » spécifiques, qui comprennent l'emplacement, le type de bâtiment/infrastructure et les matériaux de construction, sont ensuite utilisés pour déterminer les taux de dommages potentiels et générer une perte pour chaque bâtiment/infrastructure. Encore une fois, les résultats de ce travail novateur seront divulgués plus en détail dans notre rapport Climat 2019.

En outre, pour les obligations d'entreprises et les actions, nous évaluons les coûts des « risques physiques » en modélisant les impacts financiers attendus des événements météorologiques extrêmes sur les actifs « réels » des entreprises. Les estimations du coût du risque physique tiennent compte de la vulnérabilité à des phénomènes météorologiques extrêmes *via* des risques d'interruption d'activité et des dommages réels, en fonction de l'exposition des emplacements des installations.

### ESG ET EXCLUSIONS LIÉES AU CLIMAT

La stratégie d'investissement responsable d'AXA comprend plusieurs désinvestissements sectoriels. En effet, certaines activités et produits sont jugés incompatibles avec notre stratégie climat et les objectifs plus larges de notre stratégie de RE qui consistent à protéger les personnes sur le long terme.

Dans ce contexte, AXA a développé des politiques sectorielles qui s'appliquent à la fois aux investissements <sup>(1)</sup> et aux assurances (voir section suivante).

Celles-ci incluent actuellement les secteurs suivants :

- le charbon et sables bitumineux : développés ci-dessous ;
- les fabricants d'« armes controversées » interdites par certaines conventions internationales (mines antipersonnel, armes à sous-munitions, armes chimiques, biologiques et à l'uranium appauvri, prolifération nucléaire) ;
- l'industrie du tabac, dont les produits entrent en conflit avec notre rôle en tant que l'un des plus grands assureurs santé au monde ;
- les producteurs d'huile de palme qui n'adhèrent pas aux meilleures pratiques de développement durable de cette industrie (notamment en ce qui concerne la déforestation, les sols et les droits humains) ;
- les produits financiers dérivés basés sur des matières premières agricoles qui sont souvent responsables de l'inflation du prix des denrées alimentaires.

En 2018, le Groupe a étendu ses restrictions d'investissement aux actifs du Groupe XL, ce qui représente un désinvestissement supplémentaire de 660 millions d'euros. Au total, les désinvestissements d'AXA représentent environ 7,15 milliards d'euros (charbon, tabac, sables bitumineux, armes controversées et huile de palme, en ordre décroissant, y compris les actifs du Groupe XL).

Plus spécifiquement, en ce qui concerne le changement climatique, en 2015, AXA a été le premier investisseur mondial à désinvestir du charbon. En amont de la COP21, nous avons affirmé que la finance climatique était une question complexe, mais qu'elle pouvait néanmoins être étudiée. Cette approche a conduit AXA et certains de ses pairs à passer à l'action. En 2017, AXA a renforcé sa stratégie de désinvestissement lié au climat.

Les émissions de CO<sub>2</sub> devront être réduites de manière significative afin de contenir le risque d'emballage climatique. Un tel emballage pourrait générer des contraintes opérationnelles sur les entreprises dont les activités sont fortement émettrices de CO<sub>2</sub>. Ces mêmes entreprises perdraient de leur valeur et pourraient même constituer des actifs financièrement « échoués » (*stranded assets*). C'est pourquoi, AXA a décidé de se désinvestir de l'industrie du charbon, en ciblant les mines et les centrales à charbon en fonction de 3 critères :

- les énergéticiens dont la part du charbon dans le mix énergétique dépasse 30 %, et les entreprises minières tirant plus de 30 % de leur chiffre d'affaires du charbon. Cette politique permet de prendre en compte les risques financiers à long terme liés aux *stranded assets* ;
- les entreprises qui développent activement de nouvelles capacités d'énergie à base de charbon (plan de développement de plus de 3 Gigawatts (GW) d'énergie basée sur le charbon). Cette approche permet de prendre en compte l'impact climatique réel au-delà des seuls risques financiers ;
- les entreprises minières qui extraient plus de 20 millions de tonnes de charbon par an.

En outre, le pétrole issu des sables bitumineux est également une source d'énergie extrêmement émettrice de CO<sub>2</sub>. Son extraction est aussi à l'origine de controverses liées aux droits humains et est une cause importante de pollution locale. Aussi AXA a décidé de mettre fin à ses investissements dans les sociétés dont au moins 30 % de leurs réserves sont basées sur les sables bitumineux. La production de pétrole issu des sables bitumineux est largement influencée par le développement de pipelines dédiés. En conséquence, AXA se retire également des principales compagnies de pipelines acheminant les sables bitumineux.

## INVESTISSEMENTS VERTS

AXA s'est fixé comme objectif d'investir 12 milliards d'euros en actifs « verts » d'ici 2020. Ce montant constitue le double de la recommandation de Christiana Figueres, l'une des principales architectes de la COP21, qui est de consacrer 1 % des investissements institutionnels à la finance verte. Cet objectif inclut notamment des infrastructures vertes, des obligations vertes, des investissements à impact social, des actifs immobiliers et des prêts immobiliers respectant des normes environnementales strictes. Notre définition des investissements dits « verts » s'appuie sur une approche de marché reconnue et exigeante : le référentiel de la *Climate Bonds Initiative* (CBI). De plus, en ce qui concerne les actifs immobiliers et les prêts immobiliers commerciaux, AXA applique les standards environnementaux les plus stricts, qualifiant de « verts » les actifs sous-jacents bénéficiant des notes et certifications environnementales les plus élevées. En décembre 2018, les investissements verts d'AXA ont atteint 11,3 milliards d'euros.

Par ailleurs, AXA et l'IFC, filiale de la Banque Mondiale dédiée au secteur privé, ont lancé un partenariat de 500 millions de dollars pour soutenir un fonds d'infrastructure qui financera notamment des infrastructures vertes dans les pays émergents, tels que les énergies renouvelables, l'eau, les transports collectifs et les télécommunications. Les projets liés au charbon et aux sables bitumineux sont explicitement exclus.

## CLIMAT ET « SENSIBILISATION » ET ENGAGEMENT ESG

### Engagement actionnarial

Les désinvestissements d'AXA sont complétés par une stratégie d'engagement actionnarial actif. En effet, en tant qu'actionnaire et porteur d'obligations, AXA a la possibilité de dialoguer avec les dirigeants des sociétés dans lesquelles il investit afin d'encourager des changements positifs sur certains sujets (changement climatique, santé, gouvernance, pratiques du marché, etc.). Cette action est réalisée directement par le Groupe et via l'équipe d'engagement d'AXA IM. Par ailleurs, AXA et AXA IM ont rejoint plusieurs coalitions d'actionnaires, notamment :

- *Climate Action 100+*, une initiative d'investisseurs collaborant avec les plus grandes entreprises émettrices de gaz à effet de serre pour les encourager à réduire leur intensité carbone,

(1) Les actions sont désinvesties immédiatement ; les obligations sont gardées à maturité mais non renouvelées à l'exception des armes controversées pour lesquelles les obligations sont désinvesties immédiatement.

renforcer leur *reporting* sur les risques climatiques et améliorer leur gouvernance sur le changement climatique ;

- le *UN PRI ESG Engagement Advisory Committee*, qui fournit des orientations stratégiques sur les thèmes d'engagements actionnarial ;
- diverses autres initiatives liées à la pollution plastique, aux directives de la TCFD, au forage pétrolier dans l'Arctique, à l'huile de palme, à l'industrie automobile, etc.

### Sensibilisation, adhésions et partenariats

AXA soutient diverses initiatives liées au changement climatique et à la protection de l'environnement, notamment :

- *Climate Finance Leadership Initiative* : la CFLI, lancée en septembre 2018 par le Secrétaire Général des Nations Unies et présidée par Michael Bloomberg, vise à promouvoir des solutions d'investissements standardisées et sécurisées à grande échelle pour lutter contre le changement climatique ;
- *Alliance of CEO Climate Leaders* : un groupe de 50 dirigeants mis en place par le Forum économique mondial (Davos) pour contribuer aux efforts de lutte contre le changement climatique. Ses objectifs sont de promouvoir une action forte en faveur du climat, y compris un engagement à réduire les émissions de carbone, à soutenir la TCFD et les solutions de financement bas carbone et à promouvoir une réglementation adéquate. AXA a rejoint ce groupe en 2018 ;
- IDF : Le Président d'AXA préside l'*Insurance Development Forum* (IDF) depuis 2018. L'IDF est un partenariat public-privé qui réunit des assureurs, des réassureurs et des courtiers, ainsi que la Banque mondiale et le Programme des Nations Unies pour le développement. En optimisant et en étendant l'utilisation des capacités d'assurance et de gestion des risques, l'IDF vise à soutenir l'objectif du G20 « InsuResilience » d'assurer 400 millions de personnes supplémentaires dans les pays émergents d'ici 2020 contre les catastrophes liées au climat et d'améliorer leur résistance au climat. L'organisation est composée de 500 experts, dont des spécialistes d'AXA, qui se concentrent sur i) l'amélioration de la modélisation des risques de catastrophes en développant des modèles dans les pays émergents où ils n'existent pas encore et l'amélioration de leur interopérabilité ; ii) le rôle critique que joue l'environnement légal, réglementaire et les politiques gouvernementales de soutien pour combler le déficit de protection ; iii) le lancement de nouveaux programmes d'assurance et l'amélioration des programmes d'assurance existants au niveau souverain et sous-souverain, en s'appuyant sur des modèles de réussite tels que les groupes de risques d'Afrique, des Caraïbes et des îles du Pacifique ; iv) la promotion de nouveaux régimes d'assurance inclusive pour les particuliers des pays émergents alignés avec les travaux d'AXA destinés aux clients émergents ; et v) la réduction de l'écart entre le financement des infrastructures résistant au climat dans les pays émergents et le rôle des assureurs en tant qu'investisseurs institutionnels ayant la capacité d'investir dans ces actifs. L'IDF a déjà répertorié tous les modèles de catastrophes existants, publié un répertoire des lois, règlements et politiques qui améliorent ou entravent

les ressources du secteur de l'assurance dans une économie et travaille actuellement sur deux projets pilotes souverains au Sri Lanka et au Pakistan. Sous la présidence d'AXA, l'IDF a également mis en place un secrétariat permanent à Londres et a co-organisé avec la Banque d'Angleterre un événement majeur sur les investissements en infrastructures ;

- TCFD : AXA a co-présidé (2015-2017) la *Taskforce on Climate-related Financial Disclosures*, mise en place par le Conseil de Stabilité Financière et Michael Bloomberg. La TCFD fournit des orientations sur la manière d'analyser et rendre compte des risques liés au changement climatique ;
- *EU High-Level Expert Group on Sustainable Finance* : un Directeur d'AXA a présidé (2016-2018) ce groupe d'experts sur la finance durable, qui a élaboré des recommandations qui ont servi de base au plan d'action de la Commission européenne pour la croissance durable.

Le Groupe AXA a signé plusieurs partenariats avec des ONG :

- C40 : en octobre 2018, AXA s'est associé au réseau C40 pour soutenir un rapport public sur la manière dont la compréhension par les villes des interdépendances entre infrastructures critiques contribue à la planification de leur adaptation au changement climatique. L'objectif du rapport est d'aider les villes à mieux gérer les risques climatiques « systémiques » ;
- UN Habitat : notre partenariat 2016-2019 avec cette agence de l'Organisation des Nations Unies pour le développement urbain durable se concentre sur le soutien à la reconstruction des logements après les catastrophes et la mise en œuvre d'une assistance technique à grande échelle, pour aider les communautés à « mieux reconstruire », et pour réduire les pertes résultant de catastrophes. Ces lignes directrices sur la (re)construction seront publiées d'ici le 2<sup>e</sup> trimestre 2019 ;
- AXA a également signé l'« engagement du secteur privé pour la prévention des catastrophes » du Bureau des Nations Unies pour la réduction des risques de catastrophe pour 2015-2018. Cet engagement est constitué de principes couvrant 5 domaines clés autour des rôles que le secteur privé peut prendre pour encourager la prévention des catastrophes, la résilience et la réduction des risques ;
- CARE : le partenariat d'AXA (lancé en 2009) avec CARE International (grande agence humanitaire internationale d'aide d'urgence et de développement) pour travailler sur la réduction des risques de catastrophes et l'adaptation au changement climatique (notamment une meilleure cartographie des enjeux liés aux réfugiés climatiques) ;

AXA a également rejoint ou soutenu de nombreuses coalitions d'investisseurs et d'assureurs dans les domaines ESG, IR et RE : UN PRI, UN PSI, IIGCC, *Montreal Carbon Pledge*, *Science Based Targets*, RE100, *Caring for Climate Carbon Pricing Leadership Coalition*, *UN Global Compact*, CDP, ORSE, EpE, BSR, *Finance for Tomorrow*, *Kyoto statement* de l'Association de Genève, etc. Enfin, AXA soutient également la recherche académique sur le climat via le Fonds AXA pour la Recherche (voir chapitre 7.4).

## Assurance

### GOVERNANCE

L'analyse des risques et opportunités ESG liés à l'assurance bénéficient également d'une gouvernance spécifique, notamment le comité de souscription Groupe qui définit les contraintes de souscription. L'équipe RE assure le relais entre les organes de gouvernance propres à l'investissement et à l'assurance responsables. De plus, l'équipe de Gestion des Risques analyse plus spécifiquement les risques émergents *via* des outils et un réseau dédiés. Souvent liés à des problématiques ESG à long terme, ces risques sont suivis et leur impact potentiel évalué et représenté sous la forme d'une cartographie (risques réglementaires et juridiques, environnementaux, sociopolitiques, économiques et financiers, médicaux et technologiques).

### RESTRICTIONS ASSURANTIELLES

Soutenir commercialement les activités d'entreprises dont le Groupe se désengage financièrement manquerait de cohérence. Par conséquent, AXA a également décidé de restreindre la souscription d'activités liées au charbon et aux sables bitumineux (ainsi que pour les autres industries mentionnées dans la section précédente et les forages dans l'Arctique). Les restrictions couvrent les sujets suivants :

- le développement de nouvelles capacités de charbon est strictement interdit en ne fournissant pas de garanties « construction » (tant *via* l'assurance directe que la réassurance facultative) pour toute nouvelle centrale à charbon et toute nouvelle mine de charbon. Cela s'applique quels que soient la région ou le client (indépendamment de notre liste d'exclusion d'investissement) ;
- les couvertures « dommages » des centrales à charbon et des mines de charbon existantes sont également interdites. En revanche, cela ne s'applique pas aux pays les moins développés du monde, selon la classification de l'ONU ;
- l'extraction et le transport de sables bitumineux, et transport de sables bitumineux, notamment *via* des pipelines : les

couvertures dommages et construction sont interdites (tant l'assurance directe que la réassurance facultative) ;

- les forages pétroliers en région arctique : les couvertures en dommages et construction sont interdites (assurance directe et réassurance facultative) ;

Des règles internes plus détaillées s'appliquent aux cas complexes tels que les packages de risques « mixtes », etc. Ces restrictions ont été instaurées en 2017 ; nous estimons que le Groupe est le premier assureur de grande envergure à avoir mis en place de telles restrictions, ce qui représente un engagement commercial important. En 2018, AXA a étendu ses restrictions de souscription (charbon, sables bitumineux, tabac, armes controversées, huile de palme, forage arctique) aux activités du Groupe XL, ce qui représente un effort majeur (impact sur les primes supérieur à 100 millions d'euros).

### PRODUITS

En plus de réorienter sa stratégie d'investissement, le Groupe AXA cherche à minimiser son impact « indirect » sur l'environnement en proposant des solutions d'assurance favorisant des comportements respectueux de l'environnement. Les souscripteurs de notre entité AXA XL (dédiée aux grandes entreprises) disposent d'une expertise et d'une capacité importantes pour assurer les clients du secteur de l'énergie, notamment sur les énergies renouvelables, et une exclusion explicite des activités liées au charbon et aux sables bitumineux (ci-dessus). Certaines entités locales développent également des polices d'assurance automobile encourageant les véhicules à faibles émissions de CO<sub>2</sub>, des polices d'assurance habitation encourageant l'efficacité énergétique, la couverture d'installations d'énergie renouvelable et des stratégies de gestion des sinistres respectueuses de l'environnement. Comme décrit dans la Section 7.4, AXA France a mis au point le programme « Assurance Citoyenne », et AXA Global Parametrics propose des produits d'assurance paramétriques qui aident par exemple les communautés assurées à faire face aux conséquences des catastrophes naturelles sur les cultures (notamment la sécheresse ou les inondations).

## Opérations (management environnemental interne)

Dans le cadre de l'évaluation des risques de RE (Section 7.1), les impacts environnementaux de nos activités ont été identifiés comme l'un des risques à atténuer. Il s'agit principalement d'émissions de CO<sub>2</sub> ainsi que de notre consommation d'eau et de papier. Pour faire face à ce risque, AXA a développé une politique et une stratégie environnementale qui couvrent à la fois les aspects « métier » et opérationnels. La gestion de l'empreinte environnementale d'AXA contribue à des économies financières d'énergie, de carburant, de déplacements, de papier et d'eau.

La politique environnementale d'AXA décrit nos principaux axes d'action et les moyens déployés pour réduire nos impacts environnementaux directs et indirects. Dans le cadre de cette politique, AXA a :

- mis en place un processus de *reporting* environnemental pour mesurer et réduire l'impact environnemental de nos activités opérationnelles ;
- élaboré un processus de diligence raisonnable pour s'assurer qu'une gouvernance adéquate est mise en œuvre au niveau de nos entités ;
- fixé des objectifs de performance environnementale pour 2020.

Par sa politique et sa stratégie environnementale, AXA, en tant qu'assureur, investisseur et entreprise, peut jouer un rôle important dans la sensibilisation de ses parties prenantes à la protection de l'environnement, en contribuant à améliorer la compréhension des risques environnementaux au niveau régional et mondial et en s'engageant à lutter contre le changement climatique. À travers cette stratégie, nous contribuons à l'ODD de l'Organisation des Nations Unies n° 12 « Production et consommation responsables » (sous-objectif 12.6 « Encourager les entreprises à adopter des pratiques durables et à intégrer l'information sur la durabilité dans leur cycle de *reporting* »).

### PROCESSUS DE REPORTING ENVIRONNEMENTAL ET VÉRIFICATION

Depuis 2002, AXA a mis en place un processus de *reporting* environnemental et des politiques associées. La gestion de notre empreinte environnementale, conformément à la Directive sur le *reporting* extra-financier, est l'un des piliers de notre stratégie de responsabilité d'entreprise.

Ce processus s'appuie sur un outil de *reporting* interne et consiste à collecter des informations sur la consommation d'énergie, les déplacements professionnels, les flottes de véhicules appartenant à AXA et la consommation de papier, avec leurs émissions de CO<sub>2</sub>, ainsi que les déchets et l'eau. Pour mesurer notre empreinte environnementale, l'équipe Responsabilité d'Entreprise du Groupe coordonne un réseau d'environ 300 responsables environnement dédiés dans les entités locales. Ce réseau suit nos progrès annuels en matière d'objectifs de réduction, ce qui aide les entités locales à évaluer leurs propres plans d'action et objectifs. Les résultats finaux de ce processus de *reporting* annuel sont présentés dans notre Document de Référence chaque année.

Le *reporting* environnemental d'AXA s'inscrit dans le cadre d'un système de management plus large qui inclut les contrôles internes, les processus et les progrès réalisés dans le déploiement des objectifs. Les données collectées et rapportées *via* le *reporting* sont validées localement par le Directeur Financier des entités. Par ailleurs, AXA réalise des audits au niveau du Groupe et des entités pour s'assurer de la qualité des données et mesurer l'efficacité des systèmes locaux de management environnemental. L'exactitude des données et des indicateurs présentés est mesurée en suivant les étapes suivantes :

- revue du protocole environnemental et des procédures de *reporting* au niveau du Groupe et des entités ;
- examen des données et tests détaillés sur des entités sélectionnées, ce qui comprend un contrôle de l'exactitude des données, la vérification des procédures locales de *reporting* et un retour sur les données reportées ;
- consolidation des données couvrant l'ensemble des indicateurs, ainsi que les tests de cohérence et de contrôle réalisés par le Groupe et nos auditeurs ;
- vérification de l'information qualitative (organisation, politiques et actions), ainsi que quantitative (indicateurs, techniques d'échantillonnage). L'audit porte sur l'ensemble des données de l'entité utilisées pour alimenter les informations environnementales publiées dans ce rapport. Le rapport de l'un des Commissaires aux comptes est inclus dans ce chapitre.

### OBJECTIFS DE PERFORMANCE

AXA souhaite agir sur l'ensemble des « Scopes » (selon la classification du *Greenhouse Gas Protocol*) de gaz à effet de serre :

- Scope 1 : les émissions liées à la combustion de combustible et carburant sur les sites d'AXA ainsi que par son parc automobile ;
- Scope 2 : les émissions provenant de l'énergie achetée (essentiellement de l'électricité consommée par les bâtiments AXA) ;
- Scope 3 : les émissions issues des déplacements professionnels et de la consommation de papier (les émissions indirectes liées à nos investissements sont décrites plus haut).

L'objectif d'AXA pour la période 2012-2020 est de réduire ses émissions de CO<sub>2</sub> par équivalent temps plein (ETP) de 25 %. Cet objectif se répartit de la manière suivante :

- consommation d'énergie (kWh/ETP) : - 35 % (Scope 1 et 2) ;
- déplacements professionnels en voiture (km/ETP) : - 15 % (Scope 1) ;
- déplacements professionnels en avion et en train (km/ETP) : - 5 % (Scope 3) ;
- consommation de papier bureau (kg/ETP) : - 45 % (Scope 3) ;



- consommation de papier marketing et distribution (kg/client) : - 50 % (Scope 3).

Le Groupe s'est également fixé deux objectifs qui ne sont pas liés aux émissions de CO<sub>2</sub> :

- réduire de 15 % la consommation d'eau ;
- s'assurer que 95 % du papier consommé provient de sources recyclées ou issues d'une gestion durable.

Par ailleurs, le Groupe a décidé de s'approvisionner à 100 % en énergies renouvelables d'ici 2025 (sites de bureaux et *data centers* détenus par AXA), conformément à son engagement « RE100 » (RE100 est une coalition d'entreprises qui s'engagent à acheter 100 % de leur électricité à partir de sources renouvelables).

Les progrès réalisés par rapport à ces objectifs sont décrits ci-dessous.

## PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE 2018

### Émissions de CO<sub>2</sub>

Les émissions de CO<sub>2</sub> d'AXA par ETP liées à l'énergie, au papier et aux déplacements professionnels (avion, train et voiture) ont diminué de 14 % entre 2017 et 2018 et de 38 % entre 2012 et 2018 (notre objectif global de 2020 a donc été atteint plus tôt que prévu). 43 % des émissions de CO<sub>2</sub> du Groupe sont liées à la consommation d'énergie, 35 % aux déplacements professionnels (avion et train), 15 % à la flotte de véhicules du Groupe et 7 % au papier.

#### ÉMISSIONS DE CO<sub>2</sub> « SCOPE 1 »

Les émissions Scope 1 d'AXA incluent les émissions de CO<sub>2</sub> générées par le gaz et le mazout de chauffage brûlés sur place, ainsi que le carburant utilisé par les flottes automobiles du Groupe. Les émissions de Scope 1 par ETP ont diminué de 15 % entre 2017 et 2018 et de 37 % depuis 2012. En ce qui concerne la consommation de gaz, certaines entités (Suisse, Allemagne) ont en grande partie remplacé le gaz par la vapeur, qui a une intensité carbone par kWh plus faible. En 2018, les émissions de CO<sub>2</sub> liées au parc automobile d'AXA ont diminué de 14 % par rapport à 2017.

#### ÉMISSIONS DE CO<sub>2</sub> « SCOPE 2 »

Les émissions de Scope 2 d'AXA par ETP ont diminué de 14 % entre 2017 et 2018 et de 52 % depuis 2012. Cette performance est notamment liée à l'achat d'électricité renouvelable. Afin d'évaluer les émissions de CO<sub>2</sub> liées à l'achat d'électricité, AXA utilise à la fois une approche basée sur le marché local (liée au mix énergétique des fournisseurs d'électricité) et sur la localisation de l'entité (mix énergétique national moyen). Pour les entités qui achètent de l'électricité renouvelable et qui ont des données sur la consommation d'électricité par type de source (hydroélectricité, énergie solaire, éolienne, biomasse et géothermie), AXA utilise alors l'approche basée sur le mix local. Pour les entités ne disposant pas d'informations sur le mix énergétique de leur fournisseur d'énergie, AXA utilise alors une approche géographique fondée sur les facteurs d'émission fournis par l'ADEME.

#### ÉMISSIONS DE CO<sub>2</sub> « SCOPE 3 »

Les émissions de Scope 3 d'AXA incluent les émissions de CO<sub>2</sub> liées aux voyages d'affaires et à la consommation de papier. En 2018, nos émissions de CO<sub>2</sub> de Scope 3 par ETP liées aux voyages d'affaires ont diminué de 17 % par rapport à 2012 et ont légèrement augmenté de 4 % entre 2017 et 2018. Afin de réduire cette empreinte carbone, certaines entités d'AXA ont acheté des crédits carbone.

Par ailleurs, AXA mesure également les émissions de carbone liées aux trajets domicile-travail de ses collaborateurs, même si ces émissions indirectes peuvent être considérées comme ne relevant pas de la responsabilité du Groupe. En 2018, sur la base des réponses recueillies dans 32 pays où les collaborateurs d'AXA ont parcouru au total 920 millions de kilomètres, 50 % ont été parcouru en transports en commun, 6 % en voiture de société, 38 % en véhicules personnels et le reste à pied ou à vélo. Les émissions de CO<sub>2</sub> liées aux déplacements quotidiens, par ETP, ont augmenté de 16 % par rapport à 2017 (soit 0,88 tonne éq. CO<sub>2</sub> par ETP). Cette augmentation des émissions est liée à un taux de participation et de réponse plus élevé de la part des collaborateurs d'AXA ainsi qu'à un plus grand nombre de collaborateurs utilisant les transports individuels pour se rendre au travail.

#### Consommation d'énergie

La consommation d'énergie d'AXA inclut l'énergie totale consommée par nos sites et nos *data centers* au cours de l'année. Cela comprend la consommation d'énergie pour le chauffage et la climatisation ainsi que l'électricité pour les activités opérationnelles quotidiennes. En 2018, notre mix énergétique total se composait d'électricité (74 %), de gaz (14 %), de combustible/vapeur (9 %) et d'eau glacée (3 %). Nous avons atteint une diminution de 5 % de la consommation totale d'électricité entre 2017 et 2018, et une diminution de 25 % par rapport à 2012. Notre consommation d'électricité par ETP a diminué de 12 % entre 2017 et 2018, et de 37 % entre 2012 et 2018. 53 sites AXA bénéficient d'un certificat environnemental dans le cadre de programmes de certification de bâtiments tels que BREEAM (*Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology*), LEED (*Leadership in Energy and Environmental Design*), HQE (Haute Qualité Environnementale), etc.

En 2018, 55 % de l'électricité consommée par AXA provient de sources d'énergie renouvelables (hydraulique, éolienne, solaire, géothermie, biomasse). L'objectif « RE100 » d'AXA est d'atteindre 100 % d'ici 2025.

#### Déplacements professionnels

La distance parcourue par ETP dans le cadre des déplacements professionnels a diminué de 5 % entre 2017 et 2018, mais a augmenté de 13 % entre 2012 et 2018. Ces tendances sont généralement dues aux fluctuations de notre activité économique, malgré la mise en place d'outils collaboratifs en ligne qui contribuent à réduire les déplacements professionnels.

### Flotte automobile

La flotte d'AXA est composée de véhicules commerciaux et de véhicules de fonction. En 2018, la distance totale parcourue par le parc automobile du Groupe a diminué de 16 % par rapport à 2017. De plus, en termes d'utilisation par ETP, il y a eu une diminution de 29 % par rapport à 2012. Le Groupe a mis en place des politiques pour le parc automobile qui définissent des limites d'émissions de CO<sub>2</sub> pour tous les types de véhicules, indépendamment de la contribution des salariés. Ces politiques comportent également des normes de sécurité et favorisent l'accès des employés à des cours d'amélioration de conduite « verte et en sécurité ». En 2018, AXA détenait 27 % de véhicules émettant 100 g de CO<sub>2</sub>/km ou moins (et 24 % en 2017), et 41 % de véhicules émettant 101 g à 120 g (46 % en 2017), pour une émission moyenne de 120 g de CO<sub>2</sub>/km en moyenne (119 g en 2017). Les employés sont également incités à opter pour des voitures hybrides ou électriques.

### Consommation de papier

L'utilisation du papier par AXA concerne le papier de bureau (mesurée par employé) et le papier marketing et distribution (brochures, etc., mesurée par client). Notre consommation de papier de bureau par ETP a diminué de 17 % entre 2017 et 2018 et de 54 % entre 2012 et 2018. De nombreuses entités ont mis en place une politique d'impression qui comprend la réduction du nombre d'imprimantes individuelles et l'installation d'un système collectif de badges des employés pour collecter tous les documents imprimés, ce qui permet d'éviter les gaspillages de papier. En 2018, la consommation de papier marketing et distribution d'AXA par client a augmenté de 18 % par rapport à 2017 (mais seulement de 6 % entre 2012 et 2018). Cette récente augmentation supplémentaire est liée aux exigences importantes en matière de documentation liées à l'introduction en bourse d'AXA Equitable Holdings. Nous sommes conscients que notre

objectif de marketing et de distribution pour 2020 sera difficile à atteindre ; l'équipe RE du Groupe étudiera d'autres options pour inverser cette tendance, notamment par la poursuite de la dématérialisation.

En 2018, AXA s'est procuré 58 % du papier de bureau et 41 % du papier de marketing et de distribution auprès de sources recyclées ou issu d'une gestion durable.

### Consommation d'eau

La consommation d'eau d'AXA par ETP est restée stable entre 2017 et 2018, et a diminué de 19 % entre 2012 et 2018. Cette diminution de notre consommation d'eau est liée à de meilleures initiatives de gestion de l'eau menées par nos entités locales.

### Gestion des déchets

En 2018, le papier trié pour recyclage a diminué de 10 % par rapport à 2017, et de 39 % entre 2012 et 2018. Cette diminution du taux de recyclage total est due à la diminution globale de la consommation de papier de bureau (voir le paragraphe ci-dessus). 66 % des cartouches d'encre et des toners ont été recyclés. L'entité informatique d'AXA, AXA Services, pour laquelle les déchets électroniques revêtent une importance particulière, est un contributeur clé à cet effort, car elle veille au respect de la directive sur les déchets d'équipements électroniques et électriques (DEEE). En revanche, les déchets non triés ont augmenté de 5 % entre 2017 et 2018 et diminué de 29 % entre 2012 et 2018. Cela s'explique principalement par l'amélioration des processus de mesure des déchets dans les entités locales ainsi que par l'intégration de nouvelles entités telles qu'AXA Brésil, AXA Partners Malaysia et AXA XL. Enfin, plus de 75 cantines du Groupe collectent et recyclent les déchets organiques de leurs restaurants.

**PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE GROUPE 2018**

Indicateurs environnementaux du Groupe AXA <sup>(a)</sup>	Unité	2017	2018
Nombre de salariés AXA exprimé en équivalent temps plein (ETP)	ETP	115 328	124 355
Surface nette interne des locaux	m <sup>2</sup>	1 777 687	1 705 774
<b>ÉNERGIE (SITES)</b>			
Consommation d'énergie <sup>(b)</sup>	MWh	363 283	344 684
<b>Indicateur clé : consommation d'énergie par personne</b>	<b>kWh/ETP</b>	<b>3 150</b>	<b>2 772</b>
<b>Évolution par rapport à 2017</b>			<b>- 12 %</b>
<b>TRANSPORTS</b>			
Déplacements professionnels : avion et train <sup>(c)</sup>	Milliers de km	328 523	336 918
Déplacements professionnels : flotte automobile AXA	Milliers de km	266 242	223 577
Trajets domicile-travail (A/R) <sup>(d)</sup>	Milliers de km	932 534	920 155
<b>ÉMISSIONS DE CO<sub>2</sub> <sup>(e)</sup></b>			
Émissions de CO <sub>2</sub> : consommation d'énergie des sites	T. eq CO <sub>2</sub>	94 756	80 652
Émissions de CO <sub>2</sub> : déplacements professionnels : avion et train	T. eq CO <sub>2</sub>	63 494	64 948
Émissions de CO <sub>2</sub> : flotte de véhicules AXA <sup>(f)</sup>	T. eq CO <sub>2</sub>	31 799	27 287
Émissions de CO <sub>2</sub> : Papier	T. eq CO <sub>2</sub>	11 446	13 056
<b>Indicateur clé : Émissions de CO<sub>2</sub> dues à la consommation d'énergie, de papier, aux déplacements professionnels et à la flotte de véhicules AXA par personne</b>	<b>T. eq CO<sub>2</sub>/ETP</b>	<b>1,75</b>	<b>1,50</b>
<b>Évolution par rapport à 2017</b>			<b>- 14 %</b>
Émissions de CO <sub>2</sub> : trajets domicile-travail <sup>(g)</sup>	T. eq CO <sub>2</sub>	87 116	109 389
<b>EAU</b>			
Consommation d'eau <sup>(h)</sup>	m <sup>3</sup>	927 017	1 003 964
<b>Indicateur clé : consommation d'eau par personne</b>	<b>m<sup>3</sup>/ETP</b>	<b>8,04</b>	<b>8,07</b>
<b>Évolution par rapport à 2017</b>			<b>0 %</b>
<b>PAPIER <sup>(i)</sup></b>			
Consommation de papier de bureau	T	1 815	1 616
<b>Indicateur clé : consommation de papier bureau par personne</b>	<b>kg/ETP</b>	<b>16</b>	<b>13</b>
<b>Évolution par rapport à 2017</b>			<b>- 17 %</b>
Papier recyclé et/ou garant d'une gestion durable : bureau	%	58	58
Consommation de papier marketing et distribution	T	10 220	12 078
<b>Indicateur clé : consommation de papier marketing et distribution par client <sup>(j)</sup></b>	<b>kg/client</b>	<b>0,10</b>	<b>0,12</b>
<b>Évolution par rapport à 2017</b>			<b>18 %</b>
Papier recyclé et/ou garant d'une gestion durable : marketing et distribution	%	51	41
<b>DÉCHETS</b>			
Déchets non triés <sup>(k)</sup>	T	4 301	4 512
Papier trié pour recyclage	T	3 588	3 223
Cartouches et/ou toners pour recyclage	%	55	66

Données collectées auprès de 81 entités (inclues les données issues du Groupe XL intégrées au pro rata sur la base du dernier trimestre 2018). Les indicateurs clés sont en gras. Les sites AXA comptant moins de 50 ETP ne sont pas intégrés au processus de reporting environnemental mais sont inclus dans notre processus d'extrapolation des données.

(a) En 2018, les données environnementales du Groupe AXA ont été collectées auprès des 101 977 ETP travaillant sur les sites AXA (tout autre périmètre de collecte est indiqué dans ces notes de bas de page), et ont été ensuite extrapolées, continent par continent, aux 124 355 ETP salariés (tout type de contrat, inclus les collaborateurs issus du Groupe XL) que comptait le Groupe AXA en moyenne en 2018.

(b) Cette donnée inclut l'électricité, le gaz naturel, le fioul, la vapeur, l'eau glacée, collectée auprès d'entités représentant 93 740 ETP.

(c) Cette donnée a été collectée auprès d'entités représentant 86 364 ETP.

(d) Les trajets domicile-travail sont estimés à partir de l'enquête en ligne sur les habitudes quotidiennes de transports des salariés d'AXA. Cette donnée a été collectée auprès de 15,084 ETP et ensuite extrapolée. Ont été exclus du calcul de consolidation les sites dont le taux de réponse est inférieur à 5 %.

(e) Les facteurs d'émissions spécifiques à chaque pays pour l'énergie, le train et l'avion ont été révisés en 2017. Source : International Energy Agency (IEA) et Ademe.

(f) La donnée concernant la flotte de véhicule AXA a été collectée auprès d'entités représentant 93 497 ETP.

(g) Cette donnée n'inclut pas les voitures de fonction pour éviter le double comptage avec la flotte de véhicule AXA.

(h) Cette donnée a été collectée auprès d'entités représentant 91 339 ETP. Certains sites n'ont pas de compteur d'eau, ce qui ne permet pas de mesurer leur consommation et les exclut du périmètre de reporting avant l'extrapolation.

(i) La donnée concernant le papier est collectée auprès d'entités représentant 93 854 ETP.

(j) Le Groupe comptait 111 millions de clients en 2018.

(k) La donnée concernant les déchets non triés a été collectée auprès d'entités représentant 91 928 ETP.

## 7.4 L'ASSURANCE INCLUSIVE

Comme décrit dans la section « Évaluation des risques en matière de développement durable » (7.1), exercer des activités commerciales de manière durable tout en adhérant aux ODD de l'Organisation des Nations Unies est identifié comme un sujet important pour AXA. En tant qu'assureur, il est inhérent à notre métier de créer et de développer des produits à valeur ajoutée pour la Société. Grâce à nos produits, nous encourageons et récompensons les comportements sains et socialement responsables, tout en contribuant à réduire l'exclusion sociale.

Par ailleurs, dans le cadre de sa priorité en faveur de la santé et de la prévention des maladies (l'un des quatre piliers de sa stratégie de responsabilité sociétale), AXA a décidé en 2018 de s'attaquer à l'épidémie croissante et jumelée de l'obésité et du diabète de type 2. Reconnaisant le lien entre l'alimentation et le mode de vie et cette maladie, les initiatives d'AXA seront orientées vers l'éducation aux risques de santé, ainsi qu'à la promotion de modes de vie sains.

Les initiatives décrites ci-dessous sont en lien avec les ODD n°1 (Pas de pauvreté), n°3 (Bonne santé et bien-être) et n°10 (Inégalités réduites).

### Enjeux sociétaux liés à l'activité économique

En partageant nos connaissances en matière de protection et de gestion des risques avec ceux qui en ont le plus besoin, AXA contribue à la croissance économique inclusive et reflète ses propres engagements internes en matière d'inclusion. AXA mutualise les risques et les primes de ses clients afin de partager la bonne fortune de la majorité au profit d'une minorité en difficulté : l'assurance protège ainsi les individus et renforce le sens collectif. De plus, les solutions d'assurance fournissent protection et tranquillité d'esprit. Il s'agit notamment de :

- intégrer les enjeux sociétaux dans notre gamme de produits grâce à des labels produits dédiés tels que l'Assurance Citoyenne ;
- se concentrer sur les clients des pays émergents disposant de peu de ressources financières : AXA s'engage activement dans le domaine de l'inclusion financière afin de mieux servir la classe moyenne de demain ;
- fournir des solutions d'assurance et des opportunités pour les femmes ;
- développer des solutions d'assurance paramétriques pour protéger les populations vulnérables des effets du changement climatique ;
- se désengager de l'industrie du tabac.

### INTÉGRATION D'ENJEUX SOCIÉTAUX DANS L'OFFRE PRODUITS

En plus des produits verts décrits dans la section précédente, AXA développe des produits à valeur ajoutée sociale/sociétale tels que :

- en France, la demande de produits responsables de la part de nos clients ne cesse de croître. AXA France a ainsi créé, fin 2015, le label « Assurance Citoyenne » qui garantit que tous les contrats d'assurance bénéficient à la fois aux clients et à la Société. Ce label est basé sur une boîte à outils d'évaluation construite en collaboration avec un panel d'acteurs externes et auditée par une tierce partie indépendante. Nos engagements sont communiqués à travers les quatre piliers clés du label, qui sont les suivants : « Confiance » (par exemple, décodage des contrats), « Prévention » (par exemple, services de prévention pour minimiser les risques auxquels nos clients sont confrontés), « Environnement » (par exemple, contrats sans papier, incitation à la construction de bâtiments « verts ») et « Solidarité » (par ex. accessibilité des produits pour les populations habituellement exclues des mécanismes d'assurance). En 2018, AXA France a commercialisé 52 produits labellisés et construit à présent toutes ses nouvelles offres d'assurance autour de ces engagements. Depuis 2015, 3,3 millions de contrats « citoyens » ont déjà été vendus ;
- en 2018, AXA France a lancé l'offre *Perspectiv'Allegro*. Ce produit permet aux clients d'investir dans des entreprises qui sont au cœur des enjeux sociaux et environnementaux, tels que le changement climatique, la longévité, ou le bien-être. Tous les fonds sous-jacents sont évalués sur leurs performances financières et leurs pratiques ESG, et incluent des plateformes labellisées (sur la base des labels officiels de l'épargne française). *Perspectiv'Allegro* représente 55 % de ces fonds en Unités de Compte, investis en actions et en dette (y compris obligations vertes). Les 45 % restants sont

investis dans des fonds en euros qui intègrent la démarche d'investissement responsable d'AXA (voir 7.3). Enfin, un arbre est planté en France pour chaque dépôt, afin de favoriser la reforestation.

## CLIENTS ÉMERGENTS

Par le développement de son offre d'assurance « Clients Émergents » à destination des pays émergents, AXA lutte contre l'exclusion sociale en permettant aux populations vulnérables d'accéder à des services d'assurance qui les accompagnent dans leur développement économique et qui leur offrent un filet de sécurité pour ne pas retomber dans la pauvreté. Notre approche est de concevoir des produits simples, équitables et accessibles. Une équipe dédiée basée à Paris et des collaborateurs entièrement ou partiellement dédiés au niveau local apportent leur expertise aux entités d'AXA pour les accompagner dans leur développement. En 2018, l'activité Clients Émergents a couvert près de 9,3 millions de clients uniques et a continué à développer différents partenariats :

- Inde : Bharti AXA General Insurance (BAGI) est partenaire depuis 2017 avec Airtel Payment Bank (APB) pour assurer les clients APB avec une assurance accidents de la vie quotidienne gratuite, qui couvre environ 1 million de clients chaque mois. BAGI couvre 1,8 million de voyageurs chaque mois. En outre, BAGI couvre également – avec le soutien du gouvernement indien – plus de 360 000 agriculteurs par le biais d'un programme d'assurance agricole dans différents départements en Inde ;
- Indonésie : pour s'adresser aux clients de la classe moyenne inférieure qui demandent un prêt, Mandiri-AXA General Insurance s'appuie sur son partenariat avec Mandiri Bank pour proposer à tous les emprunteurs une couverture en cas de décès, d'accident personnel et de dommage aux biens mis en garantie ;
- Thaïlande : AXA General Insurance a conclu un partenariat avec AIS, le premier opérateur de téléphonie mobile en Thaïlande. Le projet pilote vise à offrir des couvertures en cas d'accident personnel et d'hospitalisation aux clients fidèles de l'opérateur utilisant des cartes prépayées. Par ailleurs, AXA GI assure également 2,6 millions de riziculteurs aux côtés du gouvernement thaïlandais ;
- Malaisie : en partenariat avec le bureau de poste malaisien, AXA Malaysia met à la disposition de plus de 110 000 clients une assurance accident et deux-roues abordable. AXA Malaysia a également lancé (en partenariat avec Merchantrade, le plus grand opérateur de transfert d'argent du pays) le premier produit d'assurance pour les travailleurs migrants envoyant des fonds dans leur pays d'origine ;
- Philippines : AXA Philippines travaille avec TSKI, un institut de microfinance (IMF) de premier plan, ainsi qu'avec plusieurs acteurs du numérique pour distribuer de l'assurance à la classe moyenne émergente. AXA Philippines est également le principal assureur du programme *Oversea Filipino Workers*, qui protège les Philippines travaillant à l'étranger ;

- Maroc : AXA Maroc s'associe depuis 2012 à un IMF, Albaraka, pour fournir des assurances crédit, habitation et hospitalisation à près de 150 000 micro-entrepreneurs ;
- les entités locales d'AXA ont également établi des partenariats de distribution au Nigeria (*via* une IMF), en Égypte (IMF pour les produits de crédit et de santé), au Brésil (*via* un grand distributeur) et au Mexique (IMF pour l'assurance dommages et crédit aux microentrepreneurs).

Enfin, AXA a commencé à développer une approche interne pour mesurer les effets que l'assurance peut avoir au sein des communautés. La première étape a consisté à travailler sur une méthodologie d'évaluation de la valeur ajoutée pour nos clients de nos produits existants, et en 2019, le portefeuille complet de l'activité Clients Émergents sera évalué pour la première fois. L'objectif est de concevoir un plan d'amélioration qui maintient le client au cœur de notre offre.

## LES FEMMES ET L'ASSURANCE

Les femmes, en particulier dans les pays émergents, sont moins bien assurées que les hommes, bien qu'elles soient un acteur clé dans l'économie. En 2014, AXA a développé un rapport spécial, *SheForShield*, qui examine l'attitude des femmes face à l'assurance, ainsi que leurs besoins et leurs attentes. C'est ainsi que nous avons développé l'initiative « Les femmes dans l'assurance » visant à accroître l'accès des femmes à des produits et services d'assurance qui répondent à leurs besoins et à leurs attentes, conformément à notre vision *Payer-to-Partner*.

Les 3 principaux domaines d'intervention sont : les femmes en tant que clientes, en tant qu'entrepreneuses, et travaillant dans les réseaux de distribution. AXA a développé une double approche : sur les marchés matures, AXA donnera aux femmes les moyens d'être financièrement indépendantes, et sur les marchés émergents, l'objectif est de leur permettre de « vivre mieux ». En 2018, 12 entités ont fait des femmes une priorité stratégique et 18 produits ont été développés. Cette stratégie est mise en œuvre par le biais de nos objectifs *2020 Women Insurer of Choice* :

- 45 % de femmes dans notre clientèle de particuliers ;
- 30 % des PME clientes doivent être des femmes (ce qui reflète le niveau mondial) ;
- 25 % de femmes dans la distribution et la vente ;
- 40 % de femmes parmi les recrutements et les promotions.

De plus, à travers le Fonds AXA pour la Recherche, nous consacrons 1 million d'euros à la recherche pour mieux comprendre et prévenir les risques de santé et encourager l'esprit d'entreprise des femmes.

En 2017, AXA s'est également associé à *Global Invest Her* (GIH), une plateforme qui permet aux femmes entrepreneurs d'accéder plus facilement à des capitaux et à de l'expertise pour développer leur activité ; 260 candidatures ont été reçues de 57 pays et 5 femmes entrepreneuses ont participé au programme de mentorat. En 2018, en collaboration avec Sparknews, une entreprise spécialisée dans les opérations médiatiques, et Makesense, une communauté internationale qui aide les entrepreneurs sociaux, AXA a lancé le programme *Women in Business for Good*, un programme de mentorat et d'accompagnement qui met

en lumière et accélère la capacité des entreprises féminines à relever les défis sociaux dans le monde. Dans le cadre de cette collaboration, 100 femmes entrepreneurs ont été identifiées, 6 ont été choisies pour participer à des ateliers d'exploration avec les équipes d'AXA afin de relever les défis de l'entreprise, et 3 finalistes ont été sélectionnées pour participer à un programme d'accélération de 4 mois pour concevoir et prototyper des solutions.

Ce partenariat nous donne l'occasion de partager notre expertise, de changer et de remettre en question les perceptions et de stimuler l'investissement innovant dans les technologies par le biais d'un programme de mentorat associant des femmes chefs d'entreprise et des dirigeants d'AXA. Présent au Mexique, aux États-Unis et au Nigeria, le programme accélère avec succès le développement d'entreprises dirigées par des femmes, leur permettant de se réaliser professionnellement et de développer des produits avec AXA, et d'intégrer notre réseau international.

## ASSURANCE PARAMÉTRIQUE

AXA s'appuie sur les dernières avancées de la science et de la technologie en matière de gestion des données pour accompagner les populations vulnérables des marchés émergents dans la lutte contre le changement climatique. AXA Global Parametrics crée des solutions d'assurance paramétrique qui déclenchent les paiements sur la base de données satellitaires et d'autres données météorologiques quelques jours seulement après une catastrophe naturelle ou un événement climatique extrême. Cela permet aux gouvernements de disposer d'un financement rapide pour les interventions d'urgence ou aux populations touchées de recevoir de la nourriture ou un soutien financier, ce qui les empêche de tomber dans les pièges de la pauvreté. Les données météorologiques peuvent également être utilisées comme système d'alerte précoce pour lancer la planification d'urgence avant qu'un événement extrême ne se produise.

- Afrique : AXA Global Parametrics est le réassureur principal et conseiller technique auprès de l'African Risk Capacity, un *pool* de risques géré par des gouvernements africains qui achète une assurance paramétrique contre la sécheresse. Le modèle de sécheresse, qui utilise des données satellitaires sur les précipitations, permet aux gouvernements d'anticiper les sécheresses potentielles pendant les récoltes ;
- Îles du Pacifique : la Pacific Catastrophe Risk Insurance Company est un *pool* de risques pour les îles du Pacifique qui fournit une couverture paramétrique contre les ouragans et les tremblements de terre à quatre gouvernements. AXA Global Parametrics est également l'un des principaux réassureurs, ayant contribué à la distribution de 3,5 millions de dollars aux îles Tonga l'an dernier après avoir été frappé par le cyclone Gita ;
- Caraïbes et Amérique Centrale : AXA Global Parametrics réassure le « Caribbean Catastrophe Risk Insurance Facility » qui couvre de manière paramétrique 21 pays de la région contre les cyclones, les tremblements de terre et les

inondations. Un certain nombre de gouvernements frappés par des catastrophes l'an dernier ont reçu des paiements dans les 14 jours ;

- Philippines : la Banque Mondiale a facilité une couverture de 390 millions de dollars pour les Philippines, protégeant 25 municipalités contre les typhons et les tremblements de terre. AXA Global Parametrics soutient l'opération pour la deuxième année consécutive ;
- Sénégal : AXA a couvert des milliers d'agriculteurs contre la sécheresse avec l'appui de la West African Development Bank et en partenariat avec la banque et l'assureur agricole national sénégalais ainsi que les principales associations de coton et de maïs. La couverture paramétrique a été déclenchée fin 2018, le Président du Sénégal remettant lui-même le chèque pour le paiement à la coopérative paysanne ;
- Cameroun et Côte d'Ivoire : AXA s'associe au *Global Index Insurance Facility* de la Banque Mondiale pour développer une couverture paramétrique contre la sécheresse pour les producteurs de coton et de maïs. AXA Global Parametrics travaille avec AXA Cameroun et AXA Côte d'Ivoire ainsi qu'avec des coopératives clés pour construire ces nouveaux produits.

## TABAC : RESTRICTIONS ASSURANTIELLES ET D'INVESTISSEMENT

Comme annoncé publiquement en mai 2016, AXA a décidé de se désengager et de mettre fin aux couvertures d'assurance pour l'industrie du tabac. AXA estime que soutenir une industrie qui est la principale cause de maladies non transmissibles à long terme, comme le cancer, les maladies cardiaques et les maladies respiratoires chroniques, n'est pas compatible ni avec son rôle d'assureur santé parmi les plus importants au monde, ni avec sa stratégie de partenaire santé de ses clients. Nous croyons également que l'envoi d'un tel signal aux marchés et aux organismes de réglementation renforce la lutte contre le tabac, qui contribue à améliorer la santé de nos clients, et qu'il s'inscrit dans notre stratégie plus large en matière de responsabilité d'entreprise visant à promouvoir une société plus forte et plus sûre. Notre désinvestissement s'élève à 2,05 milliards d'euros (incluant les actifs du Groupe XL ajoutés en 2018) : les actions sont cédées immédiatement, et la dette est gardée à maturité mais non renouvelée.

AXA soutient l'ONG « Tobacco-Free Portfolios », et le lancement du *Tobacco-Free Finance Pledge* lors de l'Assemblée Générale des Nations Unies en septembre 2018. Cette initiative, co-fondée par AXA, BNP Paribas, Natixis et AMP Capital, vise à « dénormaliser » les relations entre la communauté financière et l'industrie du tabac. Elle est aujourd'hui soutenue par plus de 130 investisseurs représentant 6 800 milliards de dollars d'actifs sous gestion : la forte dynamique amorcée avec notre désinvestissement se poursuit.

Nos désinvestissements sont également appliqués à notre politique de souscription : AXA ne couvre plus les activités des fabricants de tabac.

## ■ Mécénat et engagement des collaborateurs

Dans le cadre de notre évaluation des risques liés à la RE (décrite au chapitre 7.1), nous avons identifié l'engagement social et le mécénat d'entreprise comme des éléments clés soutenant le rôle d'AXA en tant qu'entreprise citoyenne responsable. En conséquence, AXA a développé et mis en œuvre diverses politiques et initiatives visant à répondre à certaines préoccupations sociétales, telles que décrites ci-dessous. Celles-ci peuvent être liées avec les ODD suivants : n°17 (« Partenariats pour la réalisation des objectifs »), n°4 (« Éducation de qualité ») et n°10 (« Inégalités réduites »).

### MÉCÉNAT

AXA s'efforce de jouer un rôle positif dans la société, en partageant son expertise « métier », en aidant à mieux comprendre les risques encourus par les individus et la société dans son ensemble, et en développant une culture qui encourage le bénévolat des collaborateurs pour soutenir les communautés dans lesquelles nous sommes présents. Notre stratégie encourage la recherche et la prévention des risques et l'assistance aux personnes vulnérables. Cette démarche s'inscrit dans le cadre des *Community Investment Guidelines* du Groupe, qui encouragent les entités d'AXA à concentrer leurs actions de mécénat sur quatre piliers principaux : la santé, l'environnement, l'inclusion sociale et les nouvelles technologies et les données.

En 2018, 71 % des 25,8 millions d'euros donnés par les entités AXA et le Groupe (y compris le Fonds AXA pour la Recherche) ont été consacrés à des projets sur ces thèmes. Par ailleurs, AXA a également apporté son soutien à d'autres causes d'intérêt général, notamment la sécurité routière, l'éducation et l'aide humanitaire.

Dans le prolongement de ses activités, AXA soutient également plusieurs ONG, notamment sur le changement climatique (CARE) et les villes résilientes (UN Habitat et C40) ainsi que des institutions culturelles pour préserver et protéger le patrimoine culturel.

Comme le programme de lutte contre l'obésité infantile au Mexique (mentionné dans notre précédent Rapport Annuel) n'a pas été mis en œuvre en raison de circonstances locales imprévues, ce partenariat avec l'UNICEF a pris fin.

### FONDS AXA POUR LA RECHERCHE

Le Fonds AXA pour la Recherche soutient des projets académiques menés par des chercheurs de haut niveau dans les domaines de la santé, du climat et de l'environnement, des nouvelles technologies et des questions socio-économiques. Le Fonds donne aux chercheurs les moyens et la liberté de mener à bien leurs travaux. L'attribution des subventions est basée sur des critères académiques stricts à travers un processus

de sélection transparent et rigoureux qui est supervisé par un Conseil scientifique indépendant. Le soutien d'AXA à la recherche scientifique va au-delà du financement : pour mieux éclairer la prise de décision et construire une plate-forme scientifique, le Fonds AXA pour la Recherche met à la disposition des bénéficiaires des moyens de communication, des médias et des opportunités d'engagement et encourage les échanges et les discussions autour des domaines soutenus par des conférences et événements.

En 2018, par le biais du Fonds, AXA a sélectionné 13 *Fellowships* post-doctoraux, 2 Chaires et 9 *Joint Research Initiatives* (partenariats d'affaires et universitaires AXA) et a soutenu une Chaire conjointe sur l'entrepreneuriat féminin avec des entreprises privées partenaires. Au 31 décembre 2018, le Fonds AXA pour la Recherche a soutenu un total de 597 projets de recherche menés par des chercheurs de 58 nationalités dans 36 pays, pour un financement total de 146,6 millions d'euros.

En 2018, à l'occasion de son 10<sup>ème</sup> anniversaire, le Fonds AXA pour la Recherche a annoncé un engagement renouvelé de 50 millions d'euros sur les cinq prochaines années lors d'un événement réunissant les boursiers, les partenaires académiques, les décideurs publics et les dirigeants et salariés du Groupe.

Plus d'informations sur le Fonds AXA pour la Recherche sont disponibles sur [axa-research.org](http://axa-research.org).

### BÉNÉVOLAT DES COLLABORATEURS

AXA Atout Cœur est un programme international destiné aux collaborateurs d'AXA, dans le cadre duquel ils mènent des activités de volontariat sur des thèmes variés (handicap, éducation, environnement, santé et protection sociale, par exemple). En 2018, près de 34 000 collaborateurs (estimation) ont donné de leur temps, principalement à travers les programmes locaux d'AXA Atout Cœur mis en place dans 38 entités d'AXA (73 % des ETP), mettant leurs compétences et leur temps au service de projets d'investissement solidaire. Leur engagement a représenté environ 97 000 heures (93 000 heures en 2017) pour des activités bénévoles (pendant les heures de travail).

Chaque année, les entités d'AXA organisent une « Semaine de la responsabilité d'entreprise » (*CR Week*) qui permet d'amplifier la mobilisation des collaborateurs et de promouvoir le programme AXA Atout Cœur. En 2018, plus de 36 000 actes de volontariat ont été menés lors de cet événement, soit 67 000 heures au service des communautés locales.

Par ailleurs, en 2018, dans le cadre du programme de mécénat de compétences « AXA Expérience Solidaire » (AXA Atout Cœur France), 47 collaborateurs ont effectué des missions de bénévolat dans des associations partenaires. Au total, les montants des salaires payés sur les 60 000 heures consacrées à ces missions de mécénat de compétences représentent l'équivalent d'un don de 4,5 millions d'euros.

## 7.5 CONDUITE DES AFFAIRES

AXA s'engage à mener ses activités dans le respect de principes éthiques élevés. Cet engagement vise à s'assurer du respect des lois et réglementations en vigueur dans les différentes juridictions où nous exerçons nos activités ainsi qu'à gagner la confiance de nos clients, actionnaires, collaborateurs et

partenaires commerciaux. De plus, cet engagement s'étend souvent au-delà des obligations légales lorsqu'il s'agit de sujets pour lesquels AXA a de fortes convictions.

Les initiatives décrites ci-dessous s'inscrivent notamment dans le cadre de l'ODD n°16 (« Paix, justice et institutions efficaces »).

### Éthique des affaires

#### CODE DE DÉONTOLOGIE PROFESSIONNELLE

Le Code de Déontologie Professionnelle du Groupe AXA a pour objectif d'établir des règles et des directives globales afin de garantir que les sociétés et les employés du Groupe AXA bénéficient d'une même compréhension des standards de conformité et d'éthique requis par le Groupe. Le Code couvre un large éventail de sujets, notamment des règles spécifiques concernant les conflits d'intérêts, les transactions impliquant la confidentialité des titres AXA, le contrôle des informations sensibles et la conservation des documents. En 2018, le Guide était disponible sur le site Internet du Groupe ([www.axa.com](http://www.axa.com)). En 2019, un nouveau Code de déontologie a été développé. Le Code comprend des sujets dont l'importance s'est accrue au cours des dernières années. Il s'agit notamment de la santé et de la sécurité au travail, de la protection et de l'utilisation responsable des données clients, de la gestion des médias sociaux, de lutte contre la discrimination et le harcèlement ainsi que du traitement équitable des clients. Le contenu et le déroulé du Code ont également été revus afin d'en rendre la consultation plus aisée et accessible.

#### CORRUPTION

Afin de prévenir le risque de corruption, AXA a mis en place une politique Groupe qui établit les normes minimales devant être mises en œuvre par les entités. Cette politique assure une approche et une mise en œuvre cohérentes des programmes de lutte contre la corruption des entités dans l'ensemble du Groupe. Cette politique a été régulièrement mise à jour afin de tenir compte des nouvelles réglementations et notamment de la

récente loi « Sapin II » en France. Un responsable anti-corruption Groupe a été nommé pour développer un programme global de lutte contre la corruption, et pour en contrôler la mise en œuvre dans les entités. Ces dernières ont désigné des responsables anti-corruption pour déployer leurs programmes locaux conformément à la politique d'AXA. Des processus et procédures ont été mis en place afin d'assurer le respect des normes anti-corruption du Groupe par toutes les entités.

#### CONDUITE DES AFFAIRES

Les activités d'assurance, de banque et de gestion d'actifs du Groupe sont soumises à un nombre croissant d'initiatives législatives et réglementaires visant à renforcer la protection du client dans le secteur des services financiers. Au sein de l'Union européenne, elles comprennent la directive sur la distribution des produits d'assurance, la directive MiFID II et le Règlement européen PRIIPs (*Packaged Retail Investment and Insurance-based Products*).

Par conséquent, la réglementation en matière de protection des consommateurs est devenue un domaine de plus en plus important pour le secteur des services financiers et AXA a pris des mesures afin de se conformer à ces exigences pour l'ensemble des activités exercées au sein de l'Union européenne. Des évolutions réglementaires similaires concernant la conduite des affaires sont en cours dans de nombreuses autres régions du monde où AXA a des opérations, et des mesures similaires sont en place afin d'y répondre et de favoriser le partage d'expérience entre entreprises confrontées à des défis semblables. Les risques de conformité, liés à la conduite des affaires, sont évalués chaque année et les résultats, ainsi que les mesures d'atténuation nécessaires, sont développés et communiqués à la Direction Générale.



## Utilisation responsable des données et protection des données

Dans le cadre de l'évaluation de ses risques en matière de RE, le Groupe a mis en place diverses initiatives visant à promouvoir l'utilisation responsable des données afin de répondre aux enjeux sociétaux et à assurer la protection des données clients.

### PROTECTION DES DONNÉES

AXA a mis en place une politique de confidentialité des données du Groupe dont les objectifs sont les suivants :

- veiller à ce que les entités d'AXA protègent les données personnelles et sensibles des clients ou d'autres personnes, obtenues dans le cadre de leurs activités commerciales ;
- réduire le risque de violation par les entités d'AXA des lois applicables en matière de confidentialité et de protection des données (par exemple, le Règlement général sur la protection des données – RGPD) ;

AXA a mis en place au niveau du Groupe une équipe dédiée à la protection des données personnelles et un réseau de plus de 100 *Data Privacy Officers* (DPO) dont le mandat est d'assurer la protection des données personnelles et sensibles au sein de l'entreprise.

AXA est le premier groupe d'assurance à avoir adopté les *Binding Corporate Rules* (BCR), une norme internationalement reconnue pour la protection des données personnelles. Ils ont été approuvés par la CNIL en France et par 15 autres autorités européennes de protection des données (Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie et Suède). Aujourd'hui, 315 entités d'AXA ont adhéré à la BCR. AXA a également publié une « Déclaration de confidentialité des données » dans laquelle le Groupe s'engage clairement à ne pas vendre les données de ses clients à des tiers.

AXA a mis en place un comité consultatif d'experts indépendants sur la question de la confidentialité des données et de l'éthique de l'intelligence artificielle (IA) : le *Data Protection and Ethics Panel*. Le panel apporte une contribution essentielle aux équipes du Groupe sur la stratégie et la gouvernance d'AXA en matière de confidentialité des données et d'utilisation responsable de l'intelligence artificielle. Ce groupe se réunit deux fois par an et permet de créer un espace d'échange sur un domaine qui se développe très rapidement, la stratégie d'AXA sur l'utilisation des données recevant l'avis d'experts indépendants.

Les informations relatives à la politique et aux mécanismes de contrôle d'AXA pour faire face à ce risque sont expliquées dans la section « Protection des données personnelles » du chapitre 7.6. Les informations relatives aux raisons pour lesquelles AXA considère la confidentialité des données comme un sujet de risque clé sont détaillées aux sections « Réforme de la protection des données dans l'UE » des Chapitres 6.3 et 4.1.

En complément de sa politique de confidentialité, AXA a développé des capacités de cybersécurité. En effet, la sécurité

informatique est un impératif commercial. L'un des facteurs clés du succès de la stratégie *Payer to Partner* d'AXA est que les clients doivent pouvoir faire confiance à AXA pour assurer leur sécurité et celle de leurs données. Si les troubles sociaux ou terroristes, les technologies intrusives, les catastrophes naturelles imprévisibles, les cyber-attaques et l'utilisation abusive des données sont une réalité, il est essentiel pour AXA de rester opérationnel en cas de crise, pour protéger ses collaborateurs, sa réputation, ses actifs et les données de ses clients. La sécurité chez AXA est gérée par l'équipe « Sécurité de l'information » du Groupe et repose sur trois disciplines : Sécurité de l'information, résilience opérationnelle et sécurité physique. La vente de données, le vol d'identité et l'échange d'informations sensibles sont des menaces quotidiennes, dans un contexte où les pratiques de cybercriminels deviennent de plus en plus sophistiquées. AXA a développé et renforcé ses capacités de protection, de détection et de réaction aux cyber-attaques. Les collaborateurs d'AXA ont un rôle clé à jouer et s'inscrivent pleinement dans notre stratégie de cyber-sécurité. Pour en faire une « première ligne de défense » efficace, des campagnes de formation et de sensibilisation à la sécurité sont mises en place.

### DATA FOR GOOD

En plus de protéger les données, AXA peut les utiliser pour répondre positivement à certains enjeux sociétaux, notamment les suivants :

- **Give Data Back** – AXA a créé le site Internet *Give Data Back* en 2017, l'une des premières illustrations concrètes de sa stratégie *Payer to Partner*. Son objectif est de partager des données relatives aux deux risques les plus fréquents pour les habitations (le dégât des eaux et le vol) permettant ainsi à nos clients et au grand public de mieux protéger leur maison en prévenant ces risques. Nous avons ainsi opté pour le partage des données en publiant, pour ces risques, l'analyse et la consolidation anonymes de nos sinistres et des données de la police de sept pays européens (Allemagne, Belgique, Espagne, France, Royaume-Uni, Italie et Suisse). Au Mexique, nous partageons également nos données sur les accidents de la route et identifions les routes les plus dangereuses afin d'alerter les conducteurs sur les précautions à prendre pour éviter les accidents. Depuis 2017, le site a enregistré 190 000 visiteurs uniques. À Singapour, le site Web a été adapté pour ses utilisateurs afin de mieux gérer et comprendre les risques liés à l'assurance automobile. Il a été lancé à l'occasion de l'enquête *AXA Mobility Survey 2018*, qui vise à comprendre les perceptions en matière de la sécurité routière, et en particulier l'opinion des usagers de la route les plus vulnérables, telles que les personnes âgées. En partageant ces informations et ces données avec la société, nous espérons non seulement encourager des comportements routiers plus sûrs, mais aussi aider les Singapouriens à comprendre les risques réels sur la route ;

- **IA Responsable** – AXA est l'un des membres fondateurs (2018) de l'association française Impact AI (intelligence artificielle), où nous participons à la création d'une bibliothèque en ligne d'outils pour une utilisation responsable de l'intelligence artificielle. La bibliothèque comprend des formations, des outils techniques et de gouvernance. Impact AI est un *think and do tank* composé d'entreprises, de cabinets de conseil, de startups, d'écoles et d'acteurs travaillant sur l'IA Responsable avec 5 programmes d'actions, tels que l'analyse de la perception de l'IA et le développement d'une IA de confiance, le partage des outils pour une utilisation responsable de l'IA, l'aide à l'adaptation à l'ère numérique et la création de partenariats pour favoriser une IA responsable chez tous types d'acteurs (sociétés, écoles, associations etc.) ;
- **Groupe d'Experts de Haut Niveau sur l'Intelligence Artificielle** – En 2018, AXA a rejoint le Groupe d'experts de haut niveau sur l'intelligence artificielle dont le mandat est de soutenir la mise en œuvre de la stratégie européenne sur l'intelligence artificielle. Il s'agit notamment d'élaborer des recommandations sur l'élaboration de politiques liées à l'avenir et sur les questions éthiques, juridiques et sociétales liées à l'IA, y compris les défis socio-économiques. Le Groupe d'Experts aidera l'Union européenne en matière d'IA, interagira avec d'autres initiatives, contribuera à stimuler un dialogue multipartite, rassemblera les avis des participants et les reflétera dans ses analyses et rapports. Dans le cadre de ce groupe d'experts, AXA a contribué à la rédaction d'un premier rapport sur l'intelligence artificielle responsable.

## Achats responsables

AXA est un acheteur important de produits et services, tant pour ses besoins opérationnels internes que pour les services à ses clients assurés. Dans le cadre de notre évaluation des risques en matière de RE, nous avons identifié les achats responsables comme un sujet important pour AXA. La stratégie d'achats responsables d'AXA repose sur trois piliers :

- **acheteur responsable** : AXA s'efforce d'assurer l'équité de ses pratiques en matière de chaîne d'approvisionnement. Chaque acheteur AXA est tenu de signer et d'adhérer au Code d'éthique du Groupe, qui promeut l'équité, la neutralité, la confidentialité et la transparence. Le Code vise à s'assurer que les risques financiers, opérationnels et de réputation liés à la sélection des fournisseurs sont réduits ;
- **fournisseurs responsables** : AXA s'assure que ses fournisseurs suivent des pratiques responsables en leur demandant de signer notre « Clause de Responsabilité d'Entreprise » qui inclut le respect des principes de l'Organisation Internationale du Travail (interdiction du recours au travail des enfants/travail forcé, promotion de la santé et de la sécurité des

employés, liberté d'expression et non-discrimination). Par ailleurs, AXA a mis en place une évaluation des risques de responsabilité d'entreprise de ses fournisseurs sur la base d'une plate-forme tierce (EcoVadis) et d'une catégorisation des risques. Les fournisseurs sont classés par catégories de risque d'approvisionnement et évalués en fonction de cinq critères de RE (environnement, impact social, impact sur les produits et services, chaîne d'approvisionnement des fournisseurs et intégrité commerciale), puis évalués en fonction des scores de la plate-forme EcoVadis. Un kit de sensibilisation est mis à la disposition de l'ensemble de la communauté Achats *via* un réseau de « Champions » RE ;

- **produits responsables** : AXA encourage l'achat de produits et services respectueux de l'environnement et de la société, partout où cela est pertinent.

Des informations sur notre politique et nos standards en matière d'approvisionnement responsable sont détaillées dans les Politiques d'achat du Groupe AXA. Le document est utilisé à des fins de sélection et de gestion des fournisseurs.

## Politique fiscale

En tant qu'entreprise multinationale et fournisseur de produits d'investissement et d'épargne, le Groupe AXA a adopté une approche de la fiscalité responsable et transparente. Pour plus d'informations sur la politique fiscale d'AXA, se reporter au chapitre 6.

# Rapport de l'un des Commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion du Groupe

## EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2018

Aux actionnaires,

En notre qualité de Commissaire aux comptes de la société AXA SA (ci-après « l'entité ») désigné organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1060 rév.2 (portée d'accréditation disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2018 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du Groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L.225-102-1, R.225-105 et R.225-105-1 du Code de commerce.

### RESPONSABILITÉ DE L'ENTITÉ

Il appartient au Conseil d'Administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de l'entité, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont disponibles sur demande au siège de la Société.

### INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L.822-11-3 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

### RESPONSABILITÉ DU COMMISSAIRE AUX COMPTES DÉSIGNÉ OTI

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R.225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R.225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

### NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes relative à cette intervention ainsi qu'à la norme internationale ISAE 3000 – *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, et de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale, ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L.225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;

- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
- nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R.225-105 ;
- nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
- nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité ;
- nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L.233-16, avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants et dont la liste est donnée en annexe :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions,
  - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices, à savoir AXA Belgium, AXA Bank Belgium, AXA France VIE, AXA France IARD, AXA Partners Holding S.A., 1001 Vies Habitat, AXA Investment Managers Paris, AXA Konzern AG, AXA Business Services, AXA Insurance DAC, AXA Assicurazioni S.p.A., AXA ITALIA Servizi S.c.p.A., AXA MPS Ass.Vita Sp.A., AXA MPS Ass. Danni Sp.A., AXA Partners CLP Operaciones S. de R.L. de C.V., AXA Assistance Mexico S.A. de C.V., AXA Seguros S.A. de C.V., AXA Assurance Maroc, AXA France IARD Maroc, AXA France Vie Maroc, Philippine AXA Life Insurance Corporation, Charter Ping An Insurance Corp, AXA Versicherungen AG et AXA Services Switzerland AG, et couvrent entre 18 % et 77 % des données consolidées des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes et dont la liste est donnée en annexe ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

#### MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 10 personnes et se sont déroulés entre septembre 2018 et mars 2019, sur une durée totale d'intervention d'environ 8 semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une quinzaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les Directions des Affaires publiques et de la Responsabilité d'Entreprise, de la Gestion des Risques, de la Conformité, Fiscale, Juridique, des Achats et des Ressources Humaines.

#### CONCLUSION

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

**COMMENTAIRES**

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du Code de commerce, nous formulons les commentaires suivants :

- pour certains des principaux risques, notamment de non-respect par les fournisseurs des principes de l'Organisation Internationale du Travail et de non-respect des exigences réglementaires en matière de protection des consommateurs, l'entité travaille encore à la présentation d'indicateurs clés de performance (voir paragraphe « Méthodologie et périmètre de *reporting* : Conduite des affaires » de la Déclaration) ;
- l'entité XL représentant 6 % des effectifs du Groupe, n'est pas toujours intégrée dans la consolidation de certains indicateurs compte tenu de la date d'intégration au quatrième trimestre 2018 (voir paragraphes « Méthodologie et périmètre de *reporting* » et « AXA XL » de la Déclaration).

Neuilly-sur-Seine, le 11 mars 2019

L'un des Commissaires aux comptes

PricewaterhouseCoopers Audit

Xavier Crépon  
Associé

Sylvain Lambert  
Associé du Département Développement Durable

**Annexe : Liste des informations que nous avons considérées comme les plus importantes****INFORMATIONS QUANTITATIVES (DONT INDICATEURS CLEFS DE PERFORMANCE) :**

- Environnement : consommation d'énergie, distances parcourues lors de déplacements professionnels et par la flotte de véhicule, émissions de CO<sub>2</sub> par scope, consommation d'eau, consommation de papier de bureau et marketing, production de déchets, investissements « verts » ;
- Social : effectifs et leurs répartitions, nombre de recrutements externes, nombre de démissions, nombre de licenciements, masse salariale fixe et variable, nombre de jours de formation, taux d'absentéisme ;
- Droits de l'homme : nombre de clients émergents, nombre d'entités ayant adhéré aux *Binding Corporate Rules* (BCR) ;
- Sociétal : nombre de Comités Consultatifs des Parties Prenantes, contributions financières dans le cadre d'actions de mécénat, nombre de collaborateurs ayant contribué à des actions de bénévolat, nombre d'heures de bénévolat ;
- Corruption et évasion fiscale : charge d'impôt des États Financiers consolidés.

**INFORMATIONS QUALITATIVES (ACTIONS ET RÉSULTATS) :**

- Environnement : informations relatives à l'environnement et au changement climatique ;
- Social : informations relatives aux relations avec les collaborateurs et aux conditions de travail, à la formation et la gestion des compétences, à la diversité et l'inclusion ;
- Droits de l'homme : informations relatives aux femmes dans l'assurance, aux clients émergents, à l'assurance paramétrique, à la conduite des affaires, à l'utilisation responsable des données, aux achats responsables ;
- Sociétal : informations relatives à la prise en compte des Objectifs de Développement Durable, au dialogue avec les parties prenantes, au mécénat et à l'engagement des collaborateurs ;
- Corruption et évasion fiscale : informations relatives à la corruption et à la politique fiscale.

## 7.6 PLAN DE VIGILANCE

Le Groupe AXA s'est engagé à promouvoir et à protéger les droits humains internationalement reconnus, les libertés fondamentales, la santé et la sécurité ainsi que l'environnement dans le cadre de ses activités.

Pour répondre aux exigences du droit français <sup>(1)</sup>, AXA a adopté un plan de vigilance (le « Plan de Vigilance ») qui décrit l'établissement et la mise en œuvre des mesures visant à identifier et prévenir les atteintes graves envers les droits humains et l'environnement, et présente le compte-rendu de la mise en œuvre de celui-ci au cours de l'année 2018.

### Champ d'Application du Plan de Vigilance

Le Plan de Vigilance s'applique aux sociétés du Groupe AXA ainsi qu'à leurs activités respectives, y compris les activités et opérations intra-groupes, de même qu'à l'ensemble des collaborateurs AXA dans le monde.

Il énonce les principes directeurs et politiques du Groupe visant à garantir que les sociétés qui en font partie et leurs collaborateurs aient une vision commune des standards du Groupe AXA en matière de droits humains et de protection de l'environnement et puissent agir en conséquence.

Le Plan de Vigilance s'étend aux activités des prestataires de services et des fournisseurs des sociétés du Groupe AXA avec lesquels le Groupe entretient une relation commerciale établie.

Le Groupe AXA a analysé la manière dont ses activités et opérations telles que définies par la loi, peuvent potentiellement affecter l'environnement et chacun des droits humains, afin de s'assurer que chaque risque potentiel soit couvert par une politique du Groupe AXA ; étant précisé que, selon AXA et conformément aux principes des Nations Unies, la définition des droits humains inclut les libertés fondamentales, la santé et la sécurité.

#### IDENTIFICATION ET ÉVALUATION DES RISQUES CONCERNANT LES DROITS HUMAINS ET L'ENVIRONNEMENT

Le Groupe AXA considère que ses activités ne génèrent pas de risques majeurs ou graves de manquements aux droits humains. Cependant, il peut potentiellement avoir des impacts directs et indirects sur les droits humains de ses collaborateurs et de ses clients ainsi que des impacts indirects potentiels sur les droits humains d'autres personnes au travers de ses relations avec des clients professionnels ou de ses investissements dans des sociétés, qui sont actifs dans des secteurs d'activité et/ou des pays présentant un risque accru de violation des droits humains.

En conséquence, avec le soutien de KPMG, le Groupe AXA a développé une évaluation des risques portant sur les droits humains permettant d'identifier les risques les plus pertinents à prendre en compte dans l'exercice de ses activités. Ceux-ci ont été identifiés comme les risques pour les principes d'égalité devant la loi et de non-discrimination (en ce qui concerne les minorités), d'absence de toute forme de travail forcé ou obligatoire, de protection des droits de l'enfant, de liberté d'association, de négociation collective, du droit à des conditions de travail justes et favorables, de liberté et de sécurité de la personne, de droit à la santé et à un niveau de vie suffisant et du droit au respect de la vie privée.

Les activités directes d'AXA, centrées sur les services financiers, ne génèrent pas d'impacts majeurs sur l'environnement. Ainsi, les processus de *reporting* et de *management* environnemental d'AXA se focalisent sur les consommations d'énergie, d'eau et de papier, ainsi que sur les émissions de CO<sub>2</sub> afférentes. Le processus de *reporting* environnemental global d'AXA, qui est contrôlé par un organisme tiers indépendant, lui permet d'évaluer son impact sur l'environnement et d'identifier les risques environnementaux liés à ses activités.

Pour plus d'informations sur le processus de *reporting* environnemental d'AXA, il convient de se référer à la Section 7.3 « Environnement et changement climatique – Opérations (*Management* environnemental interne) – Processus de *reporting* environnemental et vérification » du présent Rapport Annuel.

En sa qualité d'investisseur, AXA a activement mis en œuvre une Politique Globale d'Investissement Responsable, disponible sur le site Internet du Groupe ([www.axa.com](http://www.axa.com)), et a mis en place un cadre d'analyse en vue d'identifier les impacts indirects potentiels sur les droits humains et l'environnement. Pour plus d'informations sur la politique d'investissement d'AXA, il convient de se référer à la Section 7.3 « Environnement et changement climatique – Investissements » du présent Rapport Annuel.

(1) Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre et article L.225-102-4 du Code de commerce.

En sa qualité de partenaire commercial, AXA a créé des processus d'identification et d'évaluation des risques d'atteintes aux droits humains et à l'environnement du fait de son recours à des fournisseurs et à des prestataires de services. AXA a établi une grille des risques et avantages de l'activité Achats divisée en thèmes (social, environnemental, consommation finale, chaîne d'approvisionnement, intégrité commerciale) permettant

aux équipes Achats et Responsabilité d'Entreprise du Groupe d'identifier les risques et d'en analyser les effets. Les risques associés aux prestataires de services et aux fournisseurs les plus importants appartenant aux catégories identifiées comme présentant des risques moyens ou élevés sont répertoriés et évalués au moyen d'un outil spécifique (EcoVadis) au moins tous les deux ans.

## Protection des droits humains et de l'environnement

### PROTECTION DES DROITS HUMAINS ET POLITIQUE DES DROITS HUMAINS D'AXA

La Politique des Droits Humains d'AXA (la « Politique des Droits Humains »), disponible sur le site Internet du Groupe AXA, vise à prévenir les violations des droits humains et reflète l'engagement du Groupe AXA en faveur des normes internationales générales et sectorielles telles que le Pacte Mondial de l'Organisation des Nations Unies, les Principes pour l'Investissement Responsable des Nations Unies et les Principes pour l'Assurance Responsable des Nations Unies. La Politique des Droits Humains décrit les engagements d'AXA dans la conduite de ses activités en tant qu'employeur et partenaire commercial responsable, mais aussi en tant qu'assureur et investisseur, ainsi que la manière dont la protection des droits humains est mise en œuvre au cœur de ses activités.

#### Protection des droits humains des collaborateurs

AXA s'engage à protéger les droits humains de ses collaborateurs, et notamment les principes de liberté d'association, le droit à des conditions de travail justes et favorables et la non-discrimination à travers :

- le Code de Déontologie Professionnelle du Groupe AXA, disponible sur le site Internet du Groupe, auquel les collaborateurs doivent certifier la conformité de leur activité chaque année ;
- la promotion des 10 principes directeurs du Pacte Mondial de l'Organisation des Nations Unies, dont les principes 1 et 2 sont relatifs aux droits humains et les principes 3 à 6 sont relatifs aux normes du droit du travail, ainsi que l'encouragement des signalements de toute violation contraire aux règles de conformité ;
- la fixation d'objectifs et d'initiatives ambitieux en matière de Diversité et d'Inclusion (D&I).

Pour plus d'informations sur les relations sociales et la négociation collective au sein d'AXA, il convient de se référer à la Section 7.2 « Informations sociales – Relations avec les collaborateurs et conditions de travail – Un dialogue social solide et continu » du présent Rapport Annuel.

#### Protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs

Le Groupe AXA a mis en place des directives de sécurité auxquelles les entités du Groupe doivent certifier leur conformité en matière de sécurité physique, santé et sûreté. Ces directives définissent les processus d'identification des exigences locales en matière de santé et de sécurité, de signalement des questions de santé et de sécurité ainsi que de consultation et de formation des collaborateurs d'AXA.

Pour plus de détails, il convient de se référer à la Section 7.2 « Informations sociales – Relations avec les collaborateurs et conditions de travail – Procédures de santé et sécurité au travail » du présent Rapport Annuel.

#### Protection des données personnelles

Le Groupe AXA s'engage également à utiliser de manière responsable les informations relatives à une personne physique identifiée ou identifiable (les « Données Personnelles ») et à protéger la vie privée de ses collaborateurs et clients, afin d'assurer un traitement responsable, transparent et éthique des Données Personnelles dans le respect de la législation applicable sur la protection des Données Personnelles. La Déclaration de Confidentialité des Données Personnelles, qui couvre l'ensemble des politiques du Groupe afférentes à la protection des Données Personnelles, incluant le fait que le Groupe AXA s'engage à ne pas vendre les Données Personnelles de ses clients, est disponible sur le site Internet du Groupe AXA.

AXA a été le premier groupe d'assurance à avoir adopté des règles internes d'entreprise pour la protection des Données Personnelles (*Binding Corporate Rules*), disponibles sur le site Internet du Groupe AXA définissant les principes et actions (formations, gouvernance, responsabilités) afin d'assurer la protection des données et le transfert responsable des données. Les *Binding Corporate Rules* qui ont été approuvées par les autorités européennes de protection des données, constituent un outil contractuel internationalement reconnu de traitement des Données Personnelles des clients, collaborateurs, et autres parties prenantes obtenues par les entreprises multinationales telles qu'AXA dans le cadre de leurs activités.



En plus de sa position de *leader* sur les Données Personnelles, AXA dispose d'un comité consultatif composé d'experts indépendants depuis 2015 dont l'objectif est de fournir au Groupe un éclairage sur la stratégie et la gouvernance dans ce domaine. Ce comité aborde les politiques publiques, la législation et les questions d'éthique liées aux Données Personnelles, l'interaction entre technologie et Données Personnelles et les aspects *marketing* et opérationnels des Données Personnelles y compris leur usage par le secteur assurantiel et aide AXA à se positionner dans le débat public sur le sujet.

Enfin, de 2016 à 2018, le Groupe AXA s'est pleinement engagé dans la mise en œuvre du Règlement général sur la protection des données (le « RGPD »), à travers une trentaine de projets dédiés mis en place au sein du Groupe AXA impliquant plus de 300 personnes et des entités situées dans seize pays. Le Groupe AXA a accueilli avec satisfaction le nouveau Règlement européen, qui était aligné avec les engagements qu'il avait pris précédemment vis-à-vis de ses parties prenantes.

Pour plus de détails, il convient de se référer à la Section 7.5 « Conduite des affaires – Utilisation responsable des données et protection des données – Protection des données ».

### Intégration des droits humains dans le processus commercial

En sa qualité d'assureur, AXA s'efforce d'intégrer les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) (y compris ceux relatifs aux droits humains) dans ses processus d'assurance, conformément à l'engagement d'AXA en faveur des Principes de l'Assurance Responsable des Nations Unies. En outre, les lignes directrices de souscription définissent les activités interdites et intègrent les politiques d'assurance d'AXA qui réglementent les activités d'assurance dans des secteurs à risques accrus, lesquelles politiques pouvant être directement ou indirectement liées aux droits humains.

AXA s'efforce de défendre les droits de ses clients tout en prévenant ou atténuant les impacts négatifs sur les droits humains qui pourraient résulter de la fourniture de produits et services d'assurance à ses clients professionnels, et ce, en :

- assurant un traitement équitable de tous les clients ;
- offrant des produits et des services qui contribuent à réduire l'exclusion sociale et à donner aux personnes assurées les moyens d'atteindre des résultats positifs en matière de santé et de sécurité ;
- octroyant aux clients les moyens d'exprimer et de résoudre tout litige qui pourrait surgir avec les sociétés du Groupe AXA, notamment par le biais de services dédiés aux réclamations.

Pour plus de détails sur l'intégration des critères ESG dans les produits et services, il convient de se référer aux Sections 7.3 « Environnement et changement climatique – Investissements » et 7.4 « L'assurance inclusive – Enjeux sociétaux liés à l'activité économique » du présent Rapport Annuel.

Pour plus d'informations sur la protection des droits humains dans le cadre des investissements d'AXA, il convient de se référer à la Section 7.3 « Environnement et changement climatique – Investissements » du présent Rapport Annuel.

## PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT ET STRATÉGIE D'AXA

La Politique Environnementale du Groupe AXA, disponible sur son site Internet, décrit les actions clés visant à réduire les impacts environnementaux directs et indirects d'AXA.

En particulier, en 2013, les objectifs environnementaux ambitieux d'AXA d'ici 2020 intègrent au cœur de sa stratégie, un volet environnemental axé notamment sur la réduction des émissions de carbone, l'un des principaux contributeurs au changement climatique.

AXA cherche également à minimiser son impact indirect sur l'environnement en proposant à ses clients des solutions d'assurance et d'investissement qui favorisent des comportements respectueux de l'environnement.

Une partie du patrimoine immobilier d'AXA bénéficie d'une certification environnementale BREEAM, LEED, HQE. Pour plus de détails sur les certifications d'AXA, il convient de se référer à la Section 7.3 « Environnement et changement climatique – Opérations (Management environnemental interne) – Performance environnementale 2018 – Consommation d'énergie » du présent Rapport Annuel.

Pour plus de détails sur la stratégie, la politique, les objectifs et les résultats, il convient de se référer à la Section 7.3 « Environnement et changement climatique – Investissements » du présent Rapport Annuel.

### Activités d'investissement responsable

En sa qualité d'investisseur, AXA cherche à intégrer les critères ESG dans sa stratégie d'investissement. Conformément à la Politique Globale d'Investissement Responsable disponible sur le site Internet du Groupe AXA, le Groupe a en particulier conçu cinq politiques sectorielles pour adresser les enjeux résultant des investissements dans des secteurs particulièrement sensibles du point de vue ESG. Ces lignes directrices portent tant sur les droits humains que sur des préoccupations environnementales (tels que les armes controversées, le tabac, les mines de charbon, la production d'huile de palme) et font l'objet d'une procédure de certification annuelle par les entités du Groupe.

Pour plus d'informations sur le cadre de gouvernance, la politique, les objectifs et les résultats de l'investissement responsable d'AXA, il convient de se référer à la Section 7.3 « Environnement et changement climatique – Investissements » du présent Rapport Annuel.

### Activités d'achats responsables

En sa qualité de partenaire commercial, AXA fait appel à des prestataires de services et des fournisseurs, parmi lesquels des sociétés de services professionnels et de conseil variés mais aussi des sociétés fournissant des services techniques et de maintenance.

Le Groupe AXA s'assure qu'il travaille avec des prestataires de services et des fournisseurs qui répondent aux normes AXA en matière de respect des droits humains et de l'environnement. Pour plus d'informations, il convient de se référer à la Section 7.5 « Conduite des affaires – Achats responsables » du présent Rapport Annuel.

## Procédure d'Alerte

La procédure d'alerte actuelle permet à toutes les parties prenantes (collaborateurs, partenaires commerciaux, etc.) de partager sans délai leurs doutes et/ou signaler toute pratique, action ou comportement qu'elles jugeraient inappropriée, illégale, non éthique. Les signalements peuvent être réalisés au sein de l'entité concernée, mais aussi directement adressés au Groupe. En effet, depuis 2017, le Groupe dispose d'une boîte électronique dédiée ([speak-up@axa.com](mailto:speak-up@axa.com)), destinée à recevoir les alertes de toutes les zones géographiques dans lesquelles le Groupe opère, quelles que soient les parties prenantes et sans restriction.

Le Groupe AXA examine toutes les alertes reçues afin d'y apporter la réponse la plus adéquate (intervention des acteurs appropriés, déploiement d'actions correctives immédiates et/ou de mesures conservatoires, investigations, etc.). Le traitement des alertes suit un processus strict, indépendant et pouvant inclure le cas échéant les intervenants clés du Plan de Vigilance. L'identité

de l'initiateur de l'alerte est traitée de manière confidentielle et aucun élément de nature à révéler son identité ne peut être divulgué sans son consentement (sauf aux autorités judiciaires). Par ailleurs, AXA interdit toute mesure de représailles à l'encontre des collaborateurs ayant communiqué un signalement de bonne foi et/ou ayant participé à établir les faits corroborant un signalement en apportant des éléments de preuve.

Il est demandé à chaque société du Groupe AXA de définir des règles internes et des politiques en matière d'alerte conformément aux lois et réglementations locales. En 2018, après s'être interrogé sur le point de savoir si ses collaborateurs étaient suffisamment encouragés à signaler toute pratique anormale, le Groupe a défini des plans d'action visant à renforcer la communication autour de cette procédure. Ces plans d'action seront déployés au sein de toutes les entités du Groupe à compter du second trimestre 2019.

## Participation des Parties Prenantes

Il est important pour AXA d'échanger sur le Plan de Vigilance avec les représentants des salariés du Groupe en France et de poursuivre le dialogue à propos de ce Plan avec ses collaborateurs, actionnaires, investisseurs, partenaires commerciaux ainsi qu'avec les institutions publiques, les organisations internationales et la société civile au sens large.

Pour plus d'informations sur le dialogue des parties prenantes mis en œuvre par AXA, il convient de se référer à la Section 7.1 « Informations Générales – Gouvernance et dialogue avec les parties prenantes » du présent Rapport Annuel.

## Suivi du Plan de Vigilance

Le Groupe AXA s'assure de la mise en œuvre de l'ensemble des politiques et procédures décrites au sein du présent Plan de Vigilance à travers un réseau de professionnels spécialisés notamment dans les domaines de la conformité, de la confidentialité des données, de la responsabilité sociétale et de la sécurité.

## Compte-rendu de la mise en œuvre effective du Plan de Vigilance

En 2018, divers groupes de travail composés de représentants des équipes de la Direction Juridique Centrale, la Direction des Ressources Humaines, la Direction de la Responsabilité d'Entreprise, la Direction des Achats, la Direction de la Conformité, et la Direction de la Gestion des Risques ont été impliqués non seulement dans la revue du Plan de Vigilance mais aussi dans sa mise en œuvre effective.

### PROCESSUS DE REPORTING

L'une des premières étapes de la mise en œuvre du Plan de Vigilance s'est traduite par la présentation aux entités du Groupe, situées en France ou à l'étranger, de la nouvelle réglementation française relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, ainsi que des sanctions encourues en cas de non-respect des obligations légales en découlant.